

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2010

Editeur	<p>Institut pour l'égalité des femmes et des hommes Rue Ernest Blerot 1 1070 Bruxelles T 02 233 42 65 – F 02 233 40 32 egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be www.iefh.belgium.be</p>
En collaboration avec	<p>SPF Emploi, Travail et Concertation sociale Rue Ernest Blerot 1 1070 Bruxelles www.emploi.belgique.be</p> <p>Direction Générale Statistique et Information Economique SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie Rue de Louvain 44 1000 Bruxelles Responsable Communication: Freddy Verkruyssen T 02 277 70 76 freddy.verkruyssen@economie.fgov.be www.statbel.fgov.be</p> <p>Bureau Fédéral du Plan Avenue des Arts 47-49 1000 Bruxelles www.plan.be</p>
Editeur responsable	<p>Michel Pasteel Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes</p>
Auteurs	<p>Tom Bevers (SPF ETCS) Arnaud Collard (SPF ETCS) Marilyne De Spiegeleire (SPF ETCS) Dietert De Vos (SPF ETCS) Valérie Gilbert (SPF ETCS) Hildegard Van Hove (IEFH)</p>
Elaboration des statistiques	<p>Pieter Vermeulen (DGSIE) Anja Termote (DGSIE) Lien Tam Co (DGSIE) Koen Hendrickx (BFP) Bart Hertveldt (BFP) Maritza Lopez-Novella (BFP) Bart Van den Cruyce (BFP)</p>
Traduction	<p>Julie Wuytens (IEFH) Jan Droessaert (IEFH)</p>
Lay-out et impression	<p>Sébastien Canon (DGSIE) Didier Dagrain (DGSIE)</p>

L'écart salarial

entre les femmes et les hommes

en Belgique - Rapport 2010



Table des matières

PREFACE.....	5
INTRODUCTION	7
I. INDICATEURS GENERAUX CONCERNANT L'ECART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES	9
INDICATEUR 1 : DIFFERENCES DANS LES SALAIRES BRUTS MOYENS DES HOMMES ET DES FEMMES	9
1.1 Travailleurs à temps plein.....	10
1.2 Travailleurs à temps plein et à temps partiel	14
1.3 Elargissement aux secteurs non repris dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires	16
1.4 Ecart salarial selon le statut.....	20
1.5 Evolution de l'écart salarial	23
INDICATEUR 2 : PART DE LA MASSE SALARIALE TOTALE	26
II. FACTEURS FAVORISANT L' INEGALITE	33
INDICATEUR 3 : RATIO POUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	33
INDICATEUR 4 : RATIO SELON L' AGE ET LE NIVEAU DE FORMATION	36
4.1 L'écart salarial selon l'âge	36
4.2 L'écart salarial selon le niveau de formation	40
INDICATEUR 5 : SEGREGATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL	42
5.1 Ségrégation horizontale: les secteurs.....	43
5.2 Ségrégation horizontale: les professions.....	53
5.3 Ségrégation verticale.....	56
5.4 La taille des entreprises	56
5.5 L'écart salarial de genre à la lumière de l'écart salarial général	57
INDICATEUR COMPLEMENTAIRE : ETAT CIVIL ET COMPOSITION DU MENAGE	58
INDICATEUR COMPLEMENTAIRE : NATIONALITE	61
III. DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL.....	67
INDICATEUR 6.....	67
RÉSUMÉ.....	71
RECOMMANDATIONS POLITIQUES	75
LEXIQUE.....	77
LISTE DES TABLEAUX.....	79
LISTE DES GRAPHIQUES	81
ANNEXE 1 : NOMENCLATURE NACE REV. 1.1	83
ANNEXE 2 : NOMENCLATURE ISCO	85
ANNEXE 3 : LISTE DES COMMISSIONS PARITAIRES.....	87

Préface

Tout comme les années précédentes, l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste une priorité en cette année 2010. En effet, les chiffres montrent de nouveau la ténacité des différences salariales entre les femmes et les hommes dans notre pays. Il est évident que je ne peux accepter cette situation.

Ministre de l'Emploi; un marché du travail qui est empreint de discrimination n'est par définition pas un marché du travail qui fonctionne de façon optimale. Celui-ci exige en effet qu'un travail équivalent soit rémunéré de façon égale.

Ministre de l'Égalité des chances; l'écart salarial est une injustice fondamentale. En outre, un emploi rémunéré est une façon d'acquérir une place dans la société; pour la plupart des gens, c'est la manière la plus importante d'avoir un revenu et de s'épanouir sur le plan personnel. En donnant systématiquement moins de chances aux femmes qu'aux hommes dans ce domaine, on maintient les inégalités en place au sein de notre société.

Ce rapport constitue donc une fois de plus un instrument essentiel offrant une base analytique solide pour donner forme à la politique.

Au second semestre 2010, la Belgique assurera la présidence de l'Union européenne. C'est dans ce contexte précis que nous rédigeons actuellement un rapport européen sur l'écart salarial. Je mettrai à profit la Présidence belge pour maintenir l'écart salarial à l'ordre du jour au niveau.

Je vous souhaite une agréable lecture.

Joëlle Milquet

Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances,
en charge de la politique de Migration et d'Asile

Introduction

Le mois de mars est désormais devenu synonyme de nouveau rapport sur l'écart salarial. Le rapport 2010 est le quatrième de la série. En jetant un coup d'œil rapide aux chiffres, on observe peu de changements par rapport à l'an dernier, mais pour la première fois, c'est là une bonne nouvelle. Les chiffres actuels confirment en effet la diminution observée l'an passé, que nous avons alors interprétée avec la prudence nécessaire. Nous pouvons donc dire que l'écart salarial était manifestement plus petit en 2006 et 2007 que les années précédentes. Les raisons sont quant à elles moins faciles à déterminer. L'écart salarial est en effet la conséquence de la conjonction de plusieurs facteurs, de sorte qu'il faut peut-être également chercher l'explication de cette diminution dans diverses directions. Le fait que les femmes sont de plus en plus hautement diplômées lorsqu'elles font leur entrée sur le marché du travail, qu'elles interrompent moins souvent leur carrière et se construisent plus fréquemment une ancienneté plus longue porte peut-être ses fruits. Nous ne pouvons naturellement qu'applaudir une telle amélioration structurelle de la position des femmes sur le marché du travail. Nous espérons toutefois que la sensibilisation mise en place ces dernières années n'est pas restée sans conséquences – tant les syndicats que les services publics concernés et les ministres consécutifs ont fourni de gros efforts sur ce plan – et que tant les travailleurs que les employeurs sont désormais plus conscients du caractère tout à fait inacceptable de l'écart salarial.

A nouveau, on ne peut prédire si l'écart salarial continuera à diminuer dans le futur. En effet, dans le rapport 2011, nous traiterons les chiffres de l'année 2008, l'année où a éclaté la crise financière et économique. On nous demande souvent si la crise influence l'écart salarial, et de quelle façon. Sans chiffres concrets, nous ne pouvons faire que des spéculations. En principe, la crise peut avoir un impact sur l'écart salarial de différentes façons. Elle est tout d'abord perceptible au niveau des chiffres relatifs au chômage et l'écart salarial n'est évidemment calculé que pour les personnes qui travaillent encore. La diminution ou l'augmentation de l'écart salarial est alors surtout une conséquence des licenciements, et moins d'une évolution au niveau des salaires. Les secteurs touchés, le fait que ce soient surtout des femmes ou des hommes qui sont licenciés et les catégories salariales où l'on ressent le plus l'influence de la crise, tout cela peut avoir un impact sur le salaire moyen général des femmes et des hommes, qui peut être plus ou moins élevé selon la situation. Lorsque, par exemple, les licenciements touchent principalement les hommes des catégories salariales moins élevées, les hommes qui ont toujours un emploi gagnent en moyenne plus, ce qui fait augmenter l'écart salarial. Pour bien interpréter les chiffres relatifs à l'écart salarial, il faut donc tenir compte de l'évolution de l'emploi.

Comme l'année 2010 est celle de la Présidence belge de l'Union européenne, nous publions en fait deux rapports: le présent rapport belge en mars et un rapport européen en octobre, ce qui signifie que ce rapport ne comprend plus de volet européen. Dans le rapport européen, nous calculerons les indicateurs pour les différents Etats membres. La Belgique est un bon élève dans le contexte européen. Dans certains autres Etats membres, l'écart salarial est jusqu'à deux fois plus élevé. Cela nous rend encore plus aptes à mener le combat. En premier lieu sur le plan politique, en ce qui concerne tant l'élimination des discriminations que l'amélioration de la position des femmes sur le marché du travail, et ensuite au niveau de la poursuite de l'amélioration et de l'harmonisation de l'appareil statistique.

Même le quatrième rapport d'une série trouvera de nouveaux lecteurs; c'est pour cette raison qu'une explication sur le comment et le pourquoi de ce rapport a une nouvelle fois sa place dans l'introduction. Lors du Conseil des ministres du 31 mars 2006, il a été décidé de publier chaque année un rapport officiel comprenant des chiffres sur l'écart salarial. Cette mission a été confiée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Dès la rédaction du premier rapport, la Direction générale Statistique et Information économique du Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie est devenue une partenaire naturelle. Un an plus tard, dans notre quête visant à combler les lacunes observées au niveau des données, nous avons pris contact avec le Bureau fédéral du Plan. Cette collaboration s'est elle aussi révélée durable. Par ailleurs, nos deux partenaires dans

ce projet collaborent également en vue de fournir à Eurostat des données sur l'écart salarial belge. Cette année, la Direction générale Statistique et Information économique a également pris en charge la mise en page et l'impression du rapport.

L'écart salarial est calculé sur base des salaires bruts moyens des femmes et des hommes. La différence entre les deux est exprimée en pourcentage du salaire masculin moyen. Sous forme de formule, cela donne donc:

$$\frac{H-F \times 100}{H}$$

(F= salaire brut moyen des femmes et H = salaire brut moyen des hommes)

Nous travaillons généralement avec des salaires horaires bruts, mais nous utilisons également les salaires mensuels, annuels et même les primes pour donner un aperçu correct des divergences salariales entre les femmes et les hommes.

Cette année, nous disposons pour la première fois de données relatives à plusieurs avantages extra-légaux. Il s'agit d'avantages de natures diverses qui s'ajoutent au salaire. Ils font en principe partie du salaire et de l'écart salarial, mais dans la pratique, il n'est pas si simple d'avoir une idée précise de la répartition de ces avantages. Dans le présent rapport, nous nous basons sur les données fiscales analysées par la Direction générale Statistique et Information économique. Les différences parfois importantes donnent à réfléchir et rendent nécessaire l'étude plus approfondie de cette question.

Bien que l'Office national de sécurité sociale (ONSS) dispose de données administratives complètes et de qualité sur les salaires payés en Belgique, ces données ne sont pas suffisamment détaillées pour la plupart des indicateurs du présent rapport. C'est la raison pour laquelle nous faisons principalement usage de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (SES). Il s'agit d'une enquête annuelle menée par la Direction générale Statistique et Information économique auprès des entreprises, ou des succursales locales des entreprises. Ce sont des données très fiables et détaillées. Les entreprises employant moins de 10 travailleurs ne sont cependant pas reprises dans l'enquête, de même que certains secteurs. Ce désavantage est partiellement compensé par les estimations réalisées par le Bureau fédéral du Plan, sur base de données administratives. Tous les quatre ans, l'enquête est élargie aux secteurs de l'enseignement et des soins de santé, ainsi qu'au secteur socio-culturel. Cet élargissement n'a pas été effectué pour l'année d'enquête 2007, sur laquelle est basé le présent rapport.

Enfin, nous ne donnons pas simplement un seul et unique écart salarial, mais nous mettons en lumière cette thématique au départ de différents points de vue, au moyen du set d'indicateurs approuvé en 2001 par le Conseil des Ministres de l'Union européenne. Dans la première partie, nous présentons l'écart salarial dans son ensemble ; dans la seconde partie, nous exposons un certain nombre de facteurs importants, et dans la troisième partie du rapport, nous les associons les uns aux autres et nous examinons dans quelle mesure les différences salariales entre les femmes et les hommes peuvent être attribuées à ces facteurs. Pour clôturer, nous formulons également des recommandations politiques.

I. Indicateurs généraux concernant l'écart salarial entre femmes et hommes

Le set d'indicateurs européens présente un certain nombre de données chiffrées qui reflètent l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de l'économie. Aucune correction n'est donc apportée pour le secteur, la fonction ou l'âge, par exemple. Seul l'effet du travail à temps partiel est pris en compte. Le premier indicateur est basé sur une comparaison des salaires moyens, le second sur la répartition de la masse salariale totale entre les hommes et les femmes.

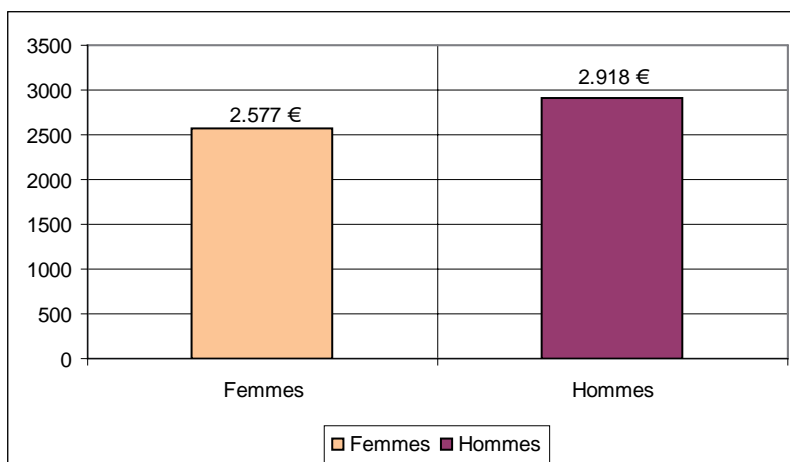
INDICATEUR 1 : différences dans les salaires bruts moyens des hommes et des femmes

Les différences entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes peuvent être représentées de différentes manières. L'ancien indicateur officiel au niveau européen était l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des femmes et des hommes travaillant à temps plein. C'est avec cet indicateur que nous commencerons. Nous explorerons en outre l'écart salarial des hommes et des femmes travaillant à temps plein, sur base des différents concepts salariaux. Nous ferons ensuite la même chose pour l'ensemble des travailleurs, c'est-à-dire ceux travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Le 'nouvel' indicateur européen est en effet l'écart salarial basé sur les salaires horaires des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. Le calcul englobe ainsi plus de salaires gagnés par des femmes. Vu que l'enquête sur laquelle nous nous basons ne tient pas compte des entreprises comptant moins de 10 travailleurs et laisse également de côté certains secteurs, nous examinerons ensuite les estimations du Bureau fédéral du Plan relatives à l'écart salarial dans ces domaines, et nous aborderons également plus particulièrement la différence entre le secteur public et le secteur privé. Pour conclure, nous étudierons l'évolution de l'écart salarial au cours des dernières décennies. Cette année, afin de compléter l'analyse, l'écart de genre dans certains avantages extra-légaux a été abordé sur base des données fiscales.

1.1 Travailleurs à temps plein

Le graphique ci-dessous présente les salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein pour l'année 2007. Ce graphique montre que les femmes gagnent en moyenne 341 euros de moins que les hommes. En 2007, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élevait donc à 11,69%. Le salaire brut des hommes et des femmes a augmenté par rapport à 2006. Cette augmentation est toutefois plus importante chez les femmes, ce qui a légèrement fait diminuer l'écart salarial (12,47% en 2006). Nous pouvons cependant dire que les chiffres de 2007 sont comparables à ceux de 2006. Par rapport à 2004 et 2005, l'écart salarial est cependant plus réduit.

GRAPHIQUE 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2007)



Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Le tableau 1 montre l'évolution du salaire mensuel brut des hommes et des femmes travaillant à temps plein et de l'écart salarial sur 6 ans. Le salaire brut connaît chaque année une évolution positive; cette évolution est généralement plus prononcée chez les femmes. Entre 2002 et 2007, le salaire des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 19%, alors qu'il n'a augmenté que de 15% chez les hommes. Cette augmentation inégale réduit l'écart salarial à long terme. Comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, la différence entre le salaire mensuel brut des hommes et des femmes était de 341 euros en 2007. Les femmes gagnaient donc 88,3% du salaire des hommes, contre 87,5% seulement en 2006 (85,6% en 2002).

Tableau 1: Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	2.165	2.231	2.343	2.387	2.491	2.577
Hommes	2.529	2.679	2.757	2.807	2.846	2.918
Ecart salarial	14%	17%	15%	15%	12%	12%

Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Le tableau ci-dessous contient les salaires horaires bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Nous constatons une tendance similaire. Tandis que les salaires horaires des hommes et des femmes travaillant à temps plein augmentent, cette augmentation est plus forte pour les femmes, ce qui réduit l'écart salarial. Lorsque nous examinons les salaires horaires bruts, l'écart salarial est toujours plus petit que pour les salaires mensuels bruts; cela est dû au fait que parmi les travailleurs à temps plein, les hommes prestent plus d'heures que les femmes. Nous pouvons donc expliquer une partie de l'écart salarial observé au niveau des salaires mensuels bruts par le fait que les hommes travaillent plus d'heures que les femmes par mois, et perçoivent de ce fait un salaire mensuel plus élevé.

Tableau 2 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	12,88	13,14	14,15	14,38	15,00	15,48
Hommes	14,89	15,60	16,25	16,68	16,93	17,36
Ecart salarial	14%	16%	13%	14%	11%	11%

Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Il est également intéressant d'examiner les salaires annuels bruts, parce qu'ils peuvent être subdivisés en deux composantes : les douze mois de salaire d'un côté et les primes de l'autre. Le tableau ci-dessous présente l'écart salarial en salaires annuels bruts, ventilé selon les composantes « salaire » et « primes ». L'écart salarial au niveau des primes est toujours clairement plus petit que l'écart salarial observé sur le plan des salaires mensuels, cela est dû au fait que de nombreuses primes se composent d'une partie fixe et d'une part déterminée par le salaire mensuel. Toutefois, l'écart salarial total est très proche de l'écart salarial de la composante salaire, vu que les primes ne représentent qu'une partie limitée du montant total (environ 10%). La composante salaire a donc un impact beaucoup plus important sur le salaire annuel brut total. Vu que c'est au niveau de cette composante que l'écart salarial connaît la diminution la plus importante, nous pouvons également observer une forte diminution de l'écart salarial au niveau du salaire annuel brut total. Ici aussi, les chiffres de 2007 sont comparables à ceux de 2006, mais ils sont plus bas qu'en 2004 et 2005.

Tableau 3: Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2002-2007)¹

Total (composante salaire + composante primes)						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	29.832	28.386	30.282	31.317	32.616	33.625
Hommes	34.590	33.616	35.675	36.819	37.175	38.018
Ecart salarial	14%	16%	15%	15%	12%	12%
Composante salaire						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	26.433	25.977	27.056	27.960	29.149	30.053
Hommes	31.095	30.859	32.027	33.085	33.346	34.102
Ecart salarial	15%	16%	16%	15%	13%	12%
Composante primes						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	3.399	2.409	2.617	3.357	3.467	3.572
Hommes	3.495	2.757	3.012	3.734	3.829	3.916
Ecart salarial	3%	13%	13%	10%	9%	9%

Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Outre ces primes, certains travailleurs perçoivent des avantages supplémentaires qui ne sont pas repris dans l'enquête. Sur base des données officielles, il nous est impossible d'examiner si des avantages tels qu'une voiture de société ou un gsm professionnel sont davantage accordés aux hommes qu'aux femmes. Des études menées montrent par ailleurs que c'est bien le cas.

Sur base des données fiscales dont dispose la Direction générale Statistique et Information économique du SPF Economie, nous pouvons malgré tout mettre en lumière quelques divergences reprises dans le tableau 4.

¹ En 2003, la déclaration DMFA (Déclaration multifonctionnelle / Multifunctionele aangifte) à été mise en place. Cette modification dans l'introduction des données de l'ONSS peut causer une rupture de série.

Tableau 4 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages et montant moyen de ces avantages (2006)²

		Femmes	Hommes	Différence
Options sur actions	Part	0,31%	0,73%	
	Montant moyen	2.996,83	5.770,64	48,07%
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	Part	70,9%	70,3%	
	Montant moyen	369,34	514,70	28,24%
Contribution pension complémentaire	Part	13,3%	15,9%	
	Montant moyen	385,55	710,60	45,74%

Sources : DGSIE, Statistiques fiscales et ONSS.

Les options sur actions mentionnées dans le tableau sont les nouvelles options accordées en 2006. 0,73% des salariés et 0,31% des salariées en ont bénéficié. En moyenne, les hommes reçoivent des options d'une valeur de 5.770,64 euro, contre 2.996,83 euro pour les femmes. Nous constatons donc ici une très grande différence entre les femmes et les hommes qui s'élève à 48,07%. Ceci est peut-être lié à la sous-représentation des femmes au sein du management des entreprises (le plafond de verre), vu que les options sur actions sont peut-être principalement attribuées aux travailleurs exerçant une fonction supérieure.

Le remboursement des déplacements domicile-lieu de travail est similaire pour les femmes et les hommes. En moyenne, sur base annuelle, les hommes reçoivent cependant une indemnisation plus élevée de 28,24% par rapport aux femmes. Il existe plusieurs explications possibles. Les hommes habitent en moyenne plus loin de leur lieu de travail. Les travailleurs à temps partiel, parmi lesquels on retrouve principalement des femmes, parcourent également moins de kilomètres.

En ce qui concerne la pension complémentaire, nous constatons que les employeurs y contribuent pour 13,3% des femmes et 15,9% des hommes. Il s'agit ici de pourcentages importants de salariés, ce qui mérite donc une certaine attention. Proportionnellement, plus d'hommes que de femmes perçoivent donc une pension complémentaire, mais la différence majeure se situe plutôt dans l'importance des montants : pour les hommes, la contribution moyenne est de 710,60 EUR, contre 385,55 EUR seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 45,74% de moins. Ici aussi, l'écart de genre est donc très important. Il s'agit d'une différence beaucoup plus élevée que l'écart salarial en soi, ce qui n'est pas simple à expliquer. Ces différences sont également pertinentes dans le cadre du débat sur les pensions.

² Les données les plus récentes concernent l'année 2006.

1.2 Travailleurs à temps plein et à temps partiel

Avant d'analyser l'écart salarial entre les femmes et les hommes pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, il faut savoir que l'écart salarial sur base des salaires horaires des travailleurs à temps partiel est nettement inférieur à celui des travailleurs à temps plein. Cette différence substantielle s'explique notamment par le fait que les hommes travaillant à temps partiel gagnent tout comme leurs homologues féminins moins par heure que les travailleurs à temps plein. Toutefois, comme peu d'hommes travaillent à temps partiel, cela a un impact négligeable sur l'écart salarial des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble. Compte tenu du nombre important de femmes travaillant à temps partiel, ne baser un indicateur de l'écart salarial que sur les seuls travailleurs à temps plein reviendrait à exclure de nombreuses femmes actives de ce même indicateur. De ce fait intégrer les travailleurs à temps partiel dans le calcul augmente l'écart salarial entre les hommes et les femmes, reflétant ainsi davantage la réalité. Ceci est particulièrement vrai dans l'industrie et les services marchands où la grande majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes avec des salaires plus bas. C'est pour toutes ces raisons que depuis l'été 2007, l'indicateur officiel de l'écart salarial au niveau européen est l'écart salarial sur base des salaires horaires des hommes et des femmes travaillant à temps plein et à temps partiel pris ensemble. Pour les lecteurs désireux d'avoir plus de détails concernant les travailleurs à temps partiel, nous vous renvoyons à l'indicateur 3.

Tableau 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37	14,78
Hommes	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80	17,27
Ecart Salarial	16%	17%	16%	17%	14%	14%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élève en 2007 à 14% pour les secteurs C à K. Nous constatons que la réduction de l'écart salarial qui s'est opérée en 2006 après 4 années de stagnation ne s'est pas poursuivie en 2007, mais cet écart de salaires de 14% en 2007 confirme tout de même la diminution observée en 2006.

Le tableau ci-dessous, qui reprend les salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis, ainsi que l'écart salarial qui en résulte, permet de montrer que l'écart salarial des travailleurs à temps plein et à temps partiel est nettement supérieur à celui des seuls travailleurs à temps plein. A côté de l'impact qu'ont les travailleurs à temps partiel sur le salaire horaire brut des femmes et des hommes, il y a bien entendu également une grande différence entre les salaires moyens mensuels bruts des travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein. Compte tenu du fait que les travailleurs à temps partiel perçoivent en général un salaire mensuel brut moyen inférieur à celui des travailleurs à temps plein et que les femmes sont largement surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel, ceci nous amène à un écart salarial encore plus important. En effet, l'écart salarial entre les femmes et les hommes sur base des salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait en 2007 à 23% alors que pour les travailleurs à temps plein l'écart salarial s'élevait, pour la même période, à seulement 12%. L'intérêt de cet indicateur est qu'il ne comporte pas de correction pour l'impact du travail à temps partiel : en moyenne, les femmes gagnent 23% de moins que les hommes. Bien qu'une partie importante de cet écart peut être attribuée au travail à temps partiel, et l'indicateur reflète la réalité quotidienne pour les femmes.

Tableau 6: Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	1.834	1.932	2.003	2.049	2.106	2.130
Hommes	2.462	2.592	2.677	2.720	2.756	2.783
Ecart Salarial	26%	25%	25%	25%	24%	23%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'évolution de l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste ici relativement stable, avec tout de même une légère tendance à la baisse. Ainsi il était de 25,18% en 2004, de 24,67% en 2005, de 23,58% en 2006 et de 23,46% en 2007. Cette tendance devra se vérifier au cours des prochaines années.

1.3 Elargissement aux secteurs non repris dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'Enquête sur la structure et la répartition des salaires ne reprend que les entreprises comptant au minimum dix travailleurs dans les secteurs C à K de la nomenclature NACE (voir annexe 1). Depuis 2006, les secteurs M, N et O sont également couverts par l'enquête mais seulement tous les 4 ans.³ Les secteurs C à K concernent l'industrie, les secteurs du commerce, les hôtels et les restaurants, les transports, le secteur financier, le secteur immobilier et les autres services aux entreprises.⁴ Sur base des chiffres de l'enquête et des données administratives, le Bureau fédéral du Plan estime le salaire horaire brut moyen pour toutes les tailles d'entreprises et presque tous les secteurs. Aux secteurs C à K, il faut encore ajouter le secteur primaire (agriculture et pêche), l'administration publique, le secteur de l'éducation, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel. Il s'agit des secteurs A à O de la nomenclature NACE.⁵ Par rapport aux données publiées dans le rapport précédent, il est important de noter que la série a été réestimée et corrigée en raison, d'une part, d'une révision des séries historiques de l'emploi, du volume de travail et des salaires bruts dans les comptes nationaux, et d'autre part, d'une adaptation de la méthodologie. Ces réestimations ont un impact relativement limité sur les résultats.

Les tableaux ci-dessous présentent les estimations du Bureau fédéral du Plan sur base de l'enquête et des données administratives. Les données d'origine de l'enquête sont complétées de deux façons : d'une part, par les entreprises de moins de 10 travailleurs et, d'autre part, par les secteurs A, B et L à O.⁶

³ Les secteurs M, N et O couvrent le secteur de l'enseignement, la santé et l'action sociale et les services collectifs, sociaux et personnels – également appelé le secteur socio-culturel.

⁴ L'industrie comprend l'exploitation extractive et l'industrie manufacturière, la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau et la construction.

⁵ Deux secteurs ne sont pas pris ici en considération : le secteur du personnel domestique et le petit secteur des organisations extra-territoriales (par exemple le personnel de l'UE ou de l'ONU).

⁶ Pour ces estimations, il a également été tenu compte des résultats de l'enquête 2006 incluant les secteurs M, N et O.

Les tableaux 7 et 8 font la distinction entre les entreprises de moins de 10 travailleurs et celles de 10 travailleurs et plus dans les secteurs C-K, M, N, et O. Et le tableau 9 compare les secteurs C à K, les secteurs C-K, M, N et O et les secteurs A à O.

Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus et dans celles de moins de 10 travailleurs (secteurs C-K,M,N & O) (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Hommes						
Entreprises de 10 travailleurs ou plus	15,13	15,78	16,37	16,84	17,09	17,57
Entreprises de moins de 10 travailleurs	11,90	12,29	12,96	13,29	13,51	13,98
Total	14,69	15,29	15,88	16,33	16,58	17,06
Femmes						
Entreprises de 10 travailleurs ou plus	13,32	13,67	14,36	14,74	15,31	15,75
Entreprises de moins de 10 travailleurs	10,39	10,65	11,27	11,53	12,07	12,61
Total	12,89	13,22	13,90	14,25	14,83	15,29
Ecart salarial						
Entreprises de 10 travailleurs ou plus	12%	13%	12%	12%	10%	10%
Entreprises de moins de 10 travailleurs	13%	13%	13%	13%	11%	10%
Total	12%	14%	13%	13%	11%	10%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE et Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Dans les secteurs C-K, M, N et O, le salaire horaire moyen dans des entreprises employant moins de 10 travailleurs est moins élevé que dans les entreprises employant 10 travailleurs ou plus, et ce quel que soit le sexe des travailleurs. On constate également que l'écart salarial est, en 2007, légèrement inférieur dans les entreprises de moins de 10 travailleurs (9,8%) à celles employant 10 travailleurs ou plus (10,4%). Cependant, pour les années précédentes on peut observer l'inverse.

Le tableau 8 reprend les résultats pour le même exercice mais pour les secteurs C-K et M, N et O pris séparément. Les salaires horaires moyens sont plus élevés dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus, et ce quelques soient le sexe et le secteur. La distinction faite entre, d'une part les secteurs privés « classiques », c'est-à-dire l'industrie et les services, et d'autre part les secteurs « semi-publics », c'est-à-dire l'enseignement, la santé et l'action sociale et le secteur socioculturel permet de faire un constat intéressant. Alors que l'écart salarial dans les secteurs C à K est plus grand dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus (14%) que dans celles de moins de 10 travailleurs (8%), l'inverse est constaté pour les secteurs M, N et O : 14% pour les entreprises de plus de 10 travailleurs contre 20% pour celles de moins de 10 travailleurs.

Cependant, lorsque l'on inclut les entreprises de moins de 10 travailleurs dans le calcul de l'écart salarial pour les secteurs C à K, cela produit de façon assez contradictoire un écart de salaire légèrement plus élevé pour la période 2002-2005, mais pour 2006 et 2007, cela diminue légèrement l'écart salarial. C'est ce que

l'on appelle un effet de composition : la part des femmes dans le volume de travail, en d'autres mots dans le nombre total d'heures de travail prestées, est plus élevée dans les petites entreprises, à savoir 35,8% contre 29,3% ailleurs. De plus, le salaire horaire brut moyen y est sensiblement moins élevé, tant pour les hommes (14,0 euros par rapport à 17,3 euros), que pour les femmes (12,9 euros par rapport à 14,8 euros). L'ajout de ce segment salarial moins élevé pèse plus sur les salaires horaires moyens des femmes que sur celui des hommes, de sorte que l'écart salarial global augmente légèrement. Pour 2006 et 2007, la diminution de l'écart salarial provient sous doute du fait que la diminution de l'écart salarial dans les entreprises de moins de 10 travailleurs a été plus importante que dans celles de 10 travailleurs ou plus. Pour les secteurs M, N et O, l'ajout des entreprises comptant moins de 10 travailleurs n'augmente que très légèrement l'écart salarial alors que celui-ci est nettement plus élevé dans les entreprises de moins de 10 travailleurs.

Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus et dans celles moins de 10 travailleurs (secteurs C à K et MNO) (2002-2007)

Secteurs C-K						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Hommes						
Entreprises de 10 travailleurs ou plus	14,83	15,48	16,07	16,52	16,80	17,27
Entreprises de moins de 10 travailleurs	11,86	12,26	12,93	13,25	13,47	13,95
Total	14,40	15,00	15,61	16,02	16,30	16,77
Femmes						
Entreprises de 10 travailleurs ou plus	12,43	12,78	13,44	13,74	14,37	14,78
Entreprises de moins de 10 travailleurs	10,58	10,81	11,42	11,68	12,28	12,87
Total	12,07	12,39	13,04	13,32	13,95	14,41
Ecart salarial						
Entreprises de 10 travailleurs ou plus	16%	17%	16%	17%	14%	14%
Entreprises de moins de 10 travailleurs	11%	12%	12%	12%	9%	8%
Total	16%	17%	16%	17%	14%	14%
Secteurs M, N, O						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Hommes						
Entreprises de 10 travailleurs ou plus	17,44	18,03	18,53	19,14	19,22	19,75
Entreprises de moins de 10 travailleurs	12,42	12,77	13,38	13,83	14,04	14,54
Total	17,05	17,64	18,11	18,73	18,80	19,32
Femmes						
Entreprises de 10 travailleurs ou plus	14,48	14,77	15,49	15,93	16,46	16,96
Entreprises de moins de 10 travailleurs	9,71	10,04	10,73	10,93	11,29	11,70
Total	14,11	14,41	15,11	15,56	16,06	16,55
Ecart salarial						
Entreprises de 10 travailleurs ou plus	17%	18%	16%	17%	14%	14%
Entreprises de moins de 10 travailleurs	22%	21%	20%	21%	20%	20%
Total	17%	18%	17%	17%	15%	14%

Sources : Bureau fédéral du Plan et DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Un second complément aux données de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires permet de couvrir les secteurs A à O.

Tableau 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les secteurs C à K, C-K,M,N & O et A à O (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Hommes						
Secteurs C à K	14,40	15,00	15,61	16,02	16,30	16,77
Secteurs C-K,M,N&O	14,69	15,29	15,88	16,33	16,58	17,06
Secteurs A à O	14,38	14,99	15,55	16,02	16,28	16,74
Femmes						
Secteurs C à K	12,07	12,39	13,04	13,32	13,95	14,41
Secteurs C-K,M,N&O	12,89	13,22	13,90	14,25	14,83	15,29
Secteurs A à O	12,58	12,92	13,59	13,97	14,53	14,96
Ecart salarial						
Secteurs C à K	16%	17%	16%	17%	14%	14%
Secteurs C-K,M,N&O	12%	14%	13%	13%	11%	10%
Secteurs A à O	12%	14%	13%	13%	11%	11%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial ne varie pas beaucoup quand on rajoute l'agriculture (A), la pêche (B) et la fonction publique (L) aux secteurs C-K, M, N et O. Les salaires bruts moyens restent quasiment identiques pour les hommes, qu'ils travaillent dans les secteurs C à K ou ailleurs (sauf pour les secteurs A, B et L où le salaire horaire moyen est de 14,7 euros), tandis que les salaires horaires bruts moyens des femmes sont moins élevés lorsqu'elles travaillent dans les secteurs C à K, 14,4 euros contre 15,3 euros pour les secteurs C-K, M, N et O en 2007 ; cela provient des salaires horaires élevés dans l'enseignement. Dans les secteurs A, B et L, le salaire horaire moyen des femmes s'élève à 13,0 euros.

1.4 Ecart salarial selon le statut

Calculer l'écart salarial pour les secteurs public et privé ensemble n'est pas très représentatif de la réalité. En effet, le résultat obtenu se situe quelque part entre deux valeurs très divergentes. Et ce pour deux raisons principales. Premièrement, la fixation des salaires ne se déroule pas de la même manière dans les deux secteurs : dans la fonction publique, il n'y a en principe pas de composante salariale individuelle venant compléter les salaires fixés dans les barèmes. Et deuxièmement, la composition de l'effectif dans ce secteur est relativement équilibrée, même si le phénomène du plafond de verre y est également présent.

Sur base des données du Bureau fédéral du Plan, il est possible de décliner les résultats du tableau 3 en fonction du statut et du secteur. L'écart salarial peut ainsi être calculé séparément pour les fonctionnaires, les ouvriers et les employés. Comme il existe une inégalité de genre dans le secteur public sur le plan de la nomination statutaire – deux tiers des fonctionnaires masculins sont nommés, contre à peine la moitié chez les fonctionnaires féminins – la distinction entre ces deux statuts dans la fonction publique a été reprise dans le tableau ci-dessous.⁷

Tableau 10 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euro) et écart salarial selon le statut (2007)⁸⁻⁹

	Secteur privé		Secteur public		Total
	Ouvriers	Employés	Contractuels	Statutaires	
Femmes	10,7	16,0	13,8	17,4	15,0
Hommes	13,0	21,7	14,6	17,3	16,7
Ecart salarial	18%	26%	6%	-1%	11%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

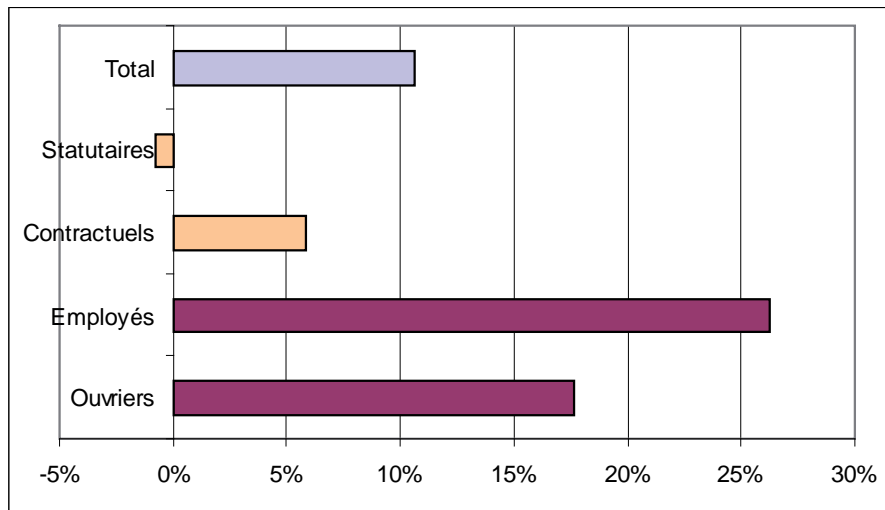
L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens est de 26% chez les employés, alors qu'il atteint 18% chez les ouvriers. Pour les fonctionnaires statutaires, l'écart salarial est pratiquement inexistant, mais pour les contractuels, il est de 6%. Quand on regarde les données pour la période 2002-2007 (tableau 12), on constate également qu'alors que l'écart salarial pour les ouvriers reste stable, celui des employés et des fonctionnaires contractuels diminue entre 2002 et 2007 (-3 points de pourcentage pour les employés et -4 points de pourcentage pour les contractuels). L'écart salarial de 11% estimé pour les secteurs A à O cache ainsi un écart salarial beaucoup plus important dans le secteur privé.

⁷ Le terme fonctionnaire est utilisé ici au sens large pour désigner tout travailleur actif dans le secteur public.

⁸ Un « contractuel » est un travailleur du secteur public qui n'est pas nommé et qui travaille donc sous contrat de travail. En principe, dans cette catégorie, on peut faire une distinction entre ouvriers et employés mais nous n'appliquons pas cette distinction ici.

⁹ Les chiffres portent sur l'ensemble de l'économie, à l'exception de deux petits secteurs : le secteur du personnel domestique (P) et le petit secteur des organisations extra-territoriales (Q).

Graphique 2 : Ecart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2007)



Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

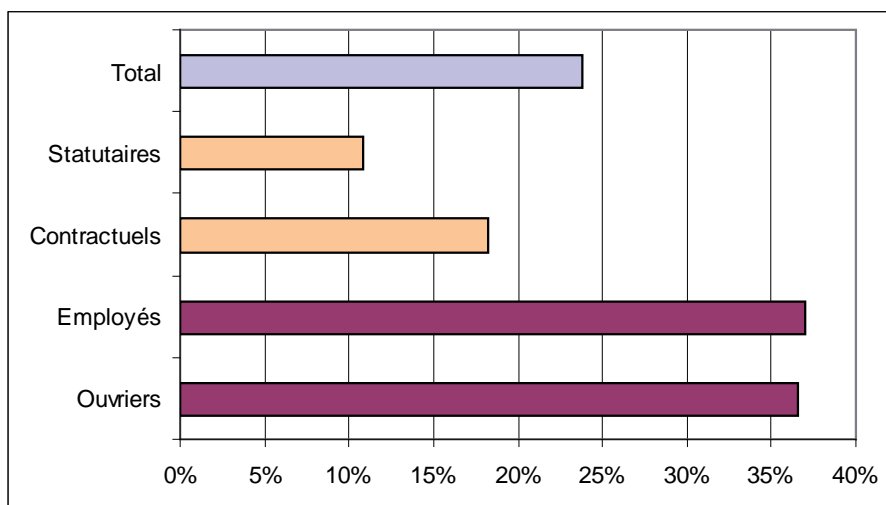
L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts élimine en grande partie l'effet du travail à temps partiel ; seul le fait que les travailleurs à temps partiel reçoivent en moyenne des salaires horaires plus bas est capté par l'indicateur. Par contre, l'écart salarial sur base des salaires annuels prend en compte l'effet du temps partiel. Dans le secteur privé, tant les ouvrières et les employées ont gagné 37% de moins que leurs collègues masculins à la fin de l'année. Ce pourcentage s'élève à 18% pour les fonctionnaires contractuels, et à 11% pour le personnel statutaire de l'administration publique. Sur la période 2002-2007, l'écart salarial pour les ouvriers et les fonctionnaires statutaires reste stable, celui des employés et des fonctionnaires contractuels diminue (-2 points de pourcentage pour les employés et -4 points de pourcentage pour les fonctionnaires contractuels). Tous statuts confondus, l'écart salarial sur base du salaire annuel brut moyen s'élève à 24%.

Tableau 11 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2007)

	Secteur privé		Secteur public		Total
	Ouvriers	Employés	Contractuels	Statutaires	
Femmes	15.014	26.877	20.895	31.058	24.068
Hommes	23.654	42.669	25.559	34.829	31.585
Ecart salarial	37%	37%	18%	11%	24%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Graphique 3 : Ecart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2007)



Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Tableau 12 : Evolution de l'écart salarial des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2002-2007)¹⁰

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Salaires horaires bruts						
Ouvriers	17%	19%	18%	18%	17%	18%
Employés	29%	30%	29%	29%	27%	26%
Contractuels	10%	14%	7%	8%	6%	6%
Statutaires	-2%	0%	0%	0%	-1%	-1%
Total	12%	14%	13%	13%	11%	11%
Salaires annuels bruts						
Ouvriers	38%	38%	37%	37%	36%	37%
Employés	39%	39%	38%	38%	37%	37%
Contractuels	22%	24%	20%	19%	19%	18%
Statutaires	11%	11%	11%	10%	11%	11%
Total	26%	25%	25%	24%	24%	24%

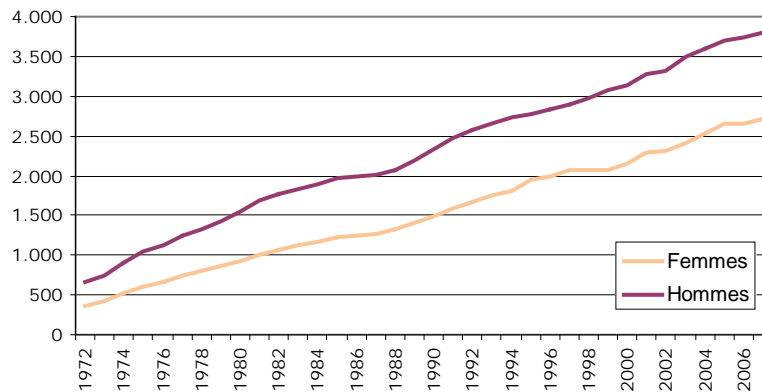
Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Calculs : SPF ETCS

¹⁰ A partir de 2005, les estimations pour le secteur public sont moins fiables en raison de problèmes avec les données de l'ONSSAPL.

1.5 Evolution de l'écart salarial

Dans le cadre de l'analyse de l'écart salarial, il est intéressant de regarder son évolution sur le long terme. Pour ce faire, nous devons néanmoins nous limiter aux données relatives aux travailleurs à temps plein et à temps partiel issus du secteur de l'industrie. Les données analysées ici ne portent donc plus sur les secteurs NACE C à K mais uniquement sur les secteurs C et D.

Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des employés à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1972-2007)

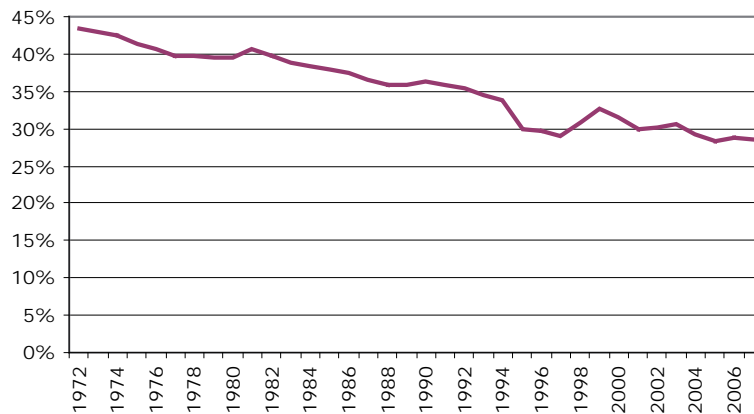


Sources : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et traitements. Calculs : SPF ETCS

Le graphique 4 reprend les salaires mensuels bruts moyens des hommes et des femmes travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie pour la période allant de 1972 à 2007.¹¹ Le graphique indique que tant les salaires des hommes que ceux des femmes augmentent au fil du temps mais plus fortement pour les femmes que pour les hommes. En effet, entre 1972 et 2007, les salaires des femmes ont été multipliés par 6,3 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 4,8. Ceci explique la tendance à la baisse de l'écart salarial illustré par le graphique ci-dessous. Alors que l'écart salarial était de 43% en 1972, il atteignait 28% en 2007. L'explication de ce phénomène réside dans le fait que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, dans des fonctions qui étaient auparavant attribuées plus facilement aux hommes, avec un niveau de formation élevé voire plus élevé que celui des jeunes hommes. De plus, les générations plus jeunes de femmes sur le marché du travail se constituent une ancienneté plus longue.

¹¹ Il y a une rupture de série pour les données de 1998 et 1999, ce qui cause la légère rupture dans le graphique 4 et 5.

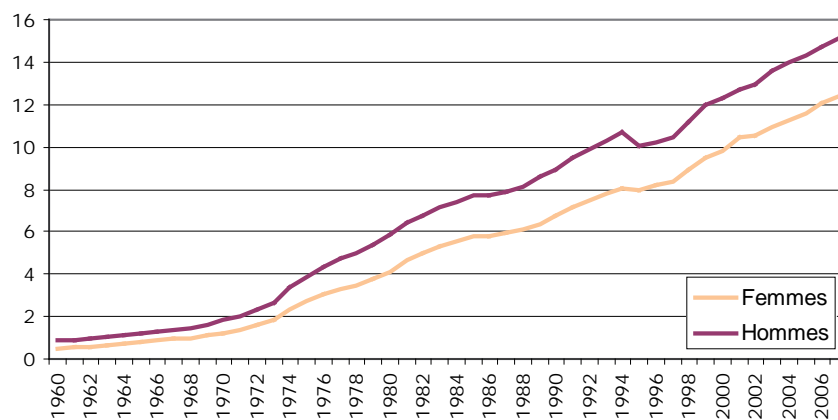
Graphique 5 : Ecart salarial basé sur les salaires mensuels bruts moyens des employés à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1972-2007)



Sources : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et traitements. Calculs : SPF ETCS

Les données disponibles concernant les salaires horaires bruts moyens des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie nous permettent de remonter jusqu'aux années 60.¹²

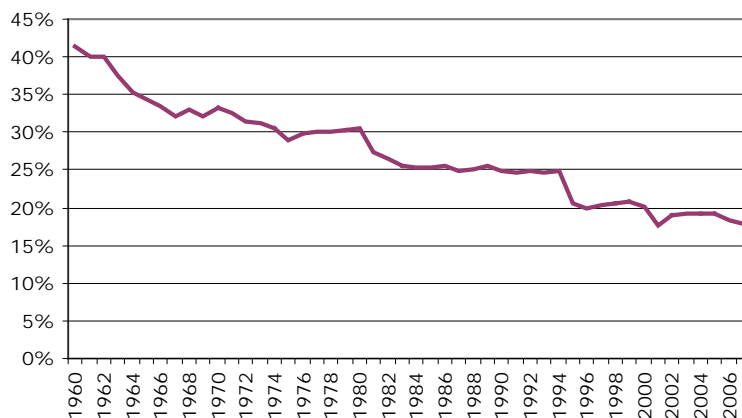
Graphique 6 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1960-2007)



Sources : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et traitements. Calculs : SPF ETCS

¹² Tout comme pour les salaires mensuels, il y a une rupture de série pour les données de 1998 et 1999.

Graphique 7 : Ecart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des ouvriers à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1960-2007)



Sources : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et traitements. Calculs : SPF ETCS

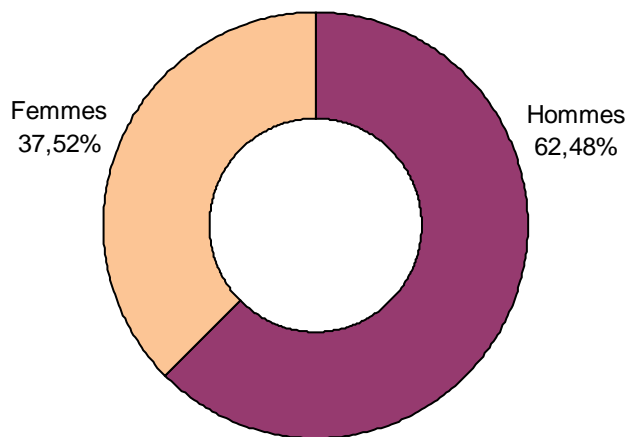
Les graphiques ci-dessus présentent des tendances similaires à celles observées pour les salaires mensuels des employés. L'écart salarial est plus petit que celui observé pour les salaires mensuels, en raison de l'élimination de l'effet du travail à temps partiel. En 1960, l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts s'élevait à 41% contre 18% en 2007.

INDICATEUR 2 : part de la masse salariale totale

Sur base de l'ensemble des salaires versés aux femmes et aux hommes et de leur participation au marché du travail, d'abord en tant que salariés et ensuite en nombre de jours ouvrables rémunérés, nous allons calculer un écart salarial total différent.

En 2007, les données de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) ont montré que les salaires bruts en Belgique représentaient la somme de 95.974.263.404 euros. Les femmes ont touché 36,011 milliards d'euros soit 37,52 % de ces salaires en 2007, contre 37,06 % en 2006.

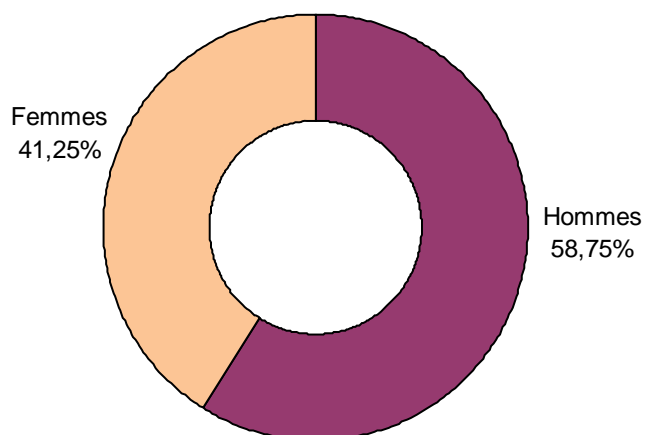
Graphique 8 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2007)



Source :ONSS

Dans le graphique 9, nous pouvons voir les proportions du nombre de jours rémunérés répartis entre les femmes et les hommes.¹³ Par rapport à 2006 où les femmes avaient travaillé pour 40,53 % des jours ouvrables rémunérés, la proportion a légèrement augmenté en 2007 pour atteindre 41,25 %.

Graphique 9 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables rémunérés (2007)

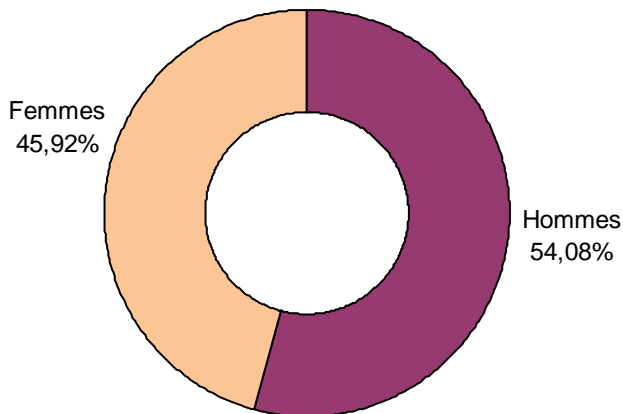


Source :ONSS

¹³ Les heures de travail rémunérées des travailleurs à temps partiel ont été converties en jours de travail à raison de 7 heures et 36 minutes par jour de travail (soit 7,6 heures).

En ce qui concerne la part des femmes dans l'emploi salarié, on constate qu'en 2007 celle-ci était de 45,92% contre 45,60% en 2006.

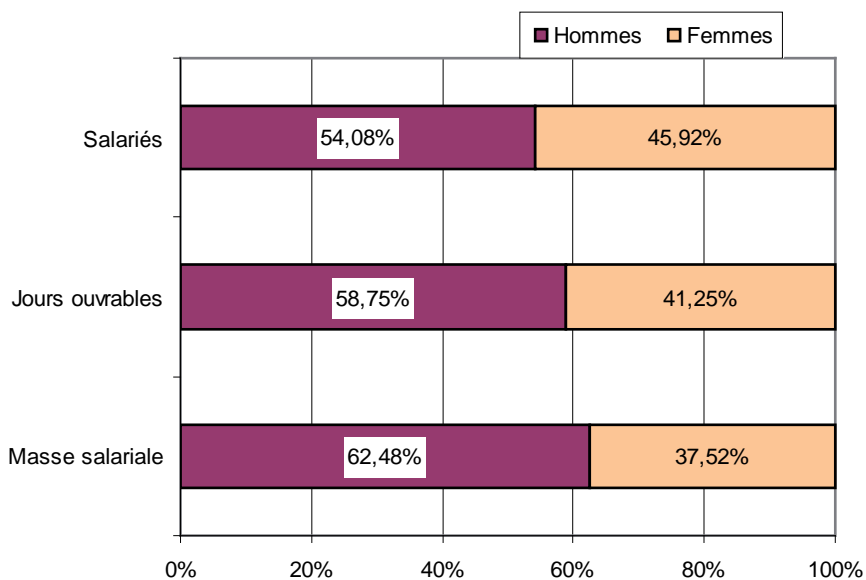
Graphique 10 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés (2007)



Sources : ONSS, DGSIE, Enquête sur les forces de travail

En plaçant ces proportions les unes en dessous des autres, nous voyons clairement dans le graphique ci-dessous que l'on s'éloigne de plus en plus de l'équilibre.

Graphique 11 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés, dans le total des jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale totale (2007)



Sources : ONSS, DGSIE, Enquête sur les forces de travail

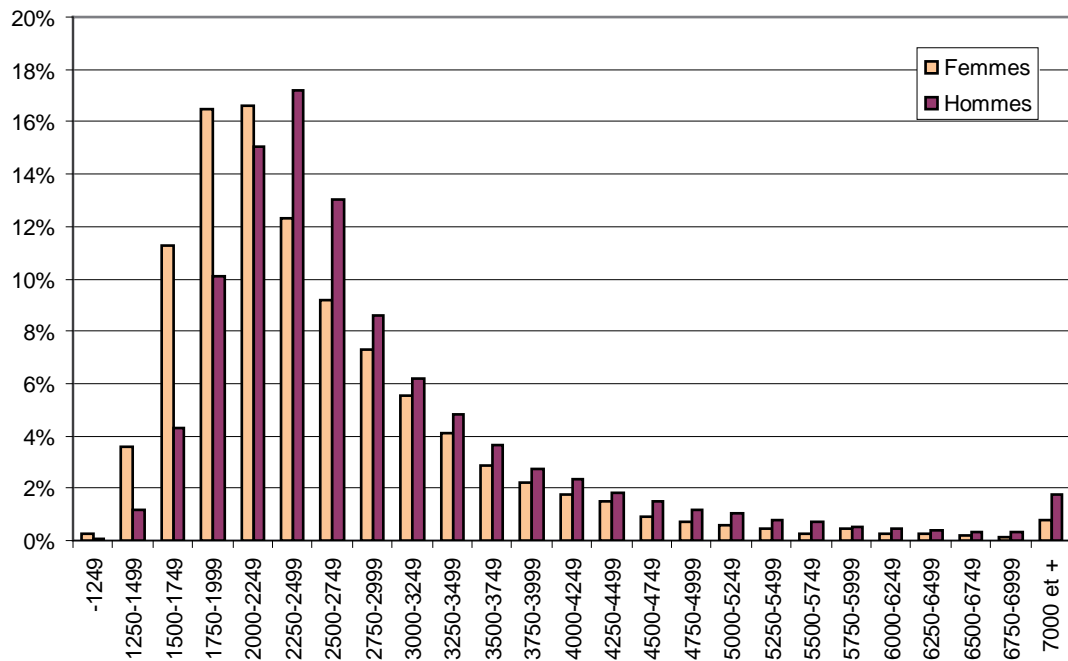
Tous les éléments sont maintenant réunis pour calculer l'écart salarial global défini comme la différence entre la part des femmes dans la masse salariale globale et leur participation au marché du travail en tant que salariées. En 2007, 45,92 % des salariés étaient des femmes et 95.974.263.404 euros ont été versés comme salaires. Donc les salariées auraient dû toucher 44,067 milliards d'euros, soit 8,056 milliards de plus que ce qu'elles ont effectivement gagné (36,011 milliards d'euros). Mais comme les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, nous allons corriger cette différence en volume de travail en utilisant la proportion des jours ouvrables rémunérés travaillés par les femmes plutôt que la part des femmes parmi tous les salariés. 41,25 % des jours rémunérés ont été prestés par des femmes, elles auraient par conséquent dû toucher 39,587 milliards d'euros, soit 3,576 milliards d'euros de plus que ce qu'elles ont effectivement gagné. Lorsque l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus à temps partiel, l'écart salarial total diminue fortement. Une partie importante de l'écart salarial n'est donc pas la conséquence d'une différence dans le nombre moyen d'heures de travail.

Nous remarquons également que les pourcentages attribués aux femmes en 2007 sont légèrement plus élevés que ceux de 2006 et pourtant les écarts de salaires globaux calculés sur ces pourcentages se sont aggravés. Cela vient du fait que la masse salariale globale a aussi augmenté, 5,706 milliards d'euros de plus qu'en 2006, ce qui signifie que la part des salaires que les femmes n'ont pas touché est devenue par conséquent plus importante.

Mais pour être le plus correct possible lorsque nous comparons 2007 et 2006, nous devons tenir compte de l'inflation. A partir de l'indice national des prix à la consommation, nous recalculons la masse salariale aux prix de 2006 et nous obtenons ainsi que 94.262.528.677 euros ont été payés en 2007 en tant que salaires bruts en Belgique. Les écarts salariaux par rapport à la proportion de salariées et par rapport à la part de jours ouvrables rémunérés travaillés par les femmes s'accroissent également et atteignent respectivement 7,912 milliards d'euros et 3,512 milliards d'euros.

Nous allons à présent nous concentrer sur la répartition détaillée des travailleurs à temps plein, hommes et femmes, entre différentes tranches de salaires mensuels bruts. Il apparaît tout de suite que les femmes sont sur-représentées dans les catégories inférieures à 2500 euros.

Graphique 12 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein dans les secteurs NACE C-K et dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs (2007)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Tableau 13 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein dans les secteurs NACE C-K et dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs (2006 et 2007)

	2007		2006	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
- 1.249,99	0,3%	0,1%	0,4%	0,2%
1.250-1.499,99	3,6%	1,2%	5,3%	1,7%
1.500-1.749,99	11,2%	4,3%	15,0%	6,3%
1.750-1.999,99	16,5%	10,1%	17,7%	12,4%
2.000-2.249,99	16,6%	15,1%	14,3%	16,7%
2.250-2.499,99	12,3%	17,2%	10,6%	15,4%
2.500-2.749,99	9,2%	13,0%	9,0%	10,3%
2.750-2.999,99	7,3%	8,6%	6,8%	7,1%
3.000-3.249,99	5,6%	6,2%	5,1%	6,0%
3.250-3.499,99	4,1%	4,8%	3,4%	4,4%
3.500-3.749,99	2,9%	3,7%	2,9%	3,8%
3.750-3.999,99	2,2%	2,8%	2,0%	2,7%
4.000-4.249,99	1,7%	2,3%	1,8%	2,3%
4.250-4.499,99	1,5%	1,8%	1,3%	1,8%
4.500-4.749,99	0,9%	1,5%	0,9%	1,6%
4.750-4.999,99	0,7%	1,2%	0,7%	1,2%
5.000-5.249,99	0,6%	1,0%	0,6%	0,9%
5.250-5.499,99	0,5%	0,8%	0,5%	0,8%
5.500-5.749,99	0,3%	0,7%	0,3%	0,7%
5.750-5.999,99	0,5%	0,5%	0,3%	0,6%
6.000-6.249,99	0,2%	0,4%	0,2%	0,4%
6.250-6.499,99	0,2%	0,4%	0,2%	0,4%
6.500-6.749,99	0,2%	0,3%	0,2%	0,3%
6.750-6.999,99	0,2%	0,3%	0,1%	0,3%
7.000 et +	0,8%	1,7%	0,8%	1,8%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Les données se rapportant à 2007 portent sur les entreprises d'au moins 10 travailleurs des secteurs NACE C à K, c'est-à-dire l'industrie et les services marchands. Afin de permettre les comparaisons par rapport à 2006, où les secteurs avaient été élargis à l'éducation, la santé et le socioculturel, nous avons noté dans le tableau ci-dessus les données de 2006 et 2007 limitées aux secteurs C à K.

Nous remarquons en 2007, par rapport à 2006, une diminution de la proportion de femmes qui ont touché un salaire mensuel brut inférieur à 2.000 euros, en 2006 c'était le cas pour 4 femmes sur 10 alors qu'en 2007 ce ne sont plus que 3 femmes sur 10 dont le salaire est de maximum 2.000 euros. En 2007, comme en 2006, 1 femme sur 2 touchait moins de 2.250 euros bruts par mois alors que pour les hommes, 4 sur 10 d'entre eux touchaient ce même montant en 2006 et en 2007 ce n'était plus le cas que pour 3 hommes sur 10. A partir d'un salaire de 2.250 euros bruts par mois en 2007, les pourcentages de femmes par catégorie deviennent plus petits que les parts d'hommes alors que cette inversion dans les proportions étaient déjà visibles en 2006 à partir d'un salaire mensuel brut de 2.000 euros. Et dans le haut de l'échelle des salaires, la différence augmente en 2007 comme en 2006, seules 3% des femmes gagnaient plus de 5.000 euros bruts par mois contre 6% des hommes. La situation des femmes dans le haut de l'échelle ne s'améliore donc pas.

II. Facteurs favorisant l'inégalité

Les différences de salaire dépendent fortement de la position des femmes et des hommes sur le marché du travail. Le set d'indicateurs de l'UE étudie l'effet du travail à temps partiel, des différences d'âge et de formation, et de la ségrégation horizontale sur le marché du travail. Nous y avons ajouté la ségrégation verticale, l'état civil et la composition du ménage. Nous mettons également l'écart salarial en rapport avec les différences entre hauts et bas salaires au sein des secteurs.

INDICATEUR 3 : ratio pour le travail à temps partiel

Au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel a fortement augmenté, et ce tant chez les femmes que chez les hommes. Malgré cela, nous constatons toujours une importante différence: en 2007, 42,6% des salariées ont travaillé à temps partiel, contre seulement 7,8% des salariés. Ceci implique que lorsque nous parlons de travail à temps partiel, il s'agit en majeure partie de femmes. Plus de quatre cinquièmes des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

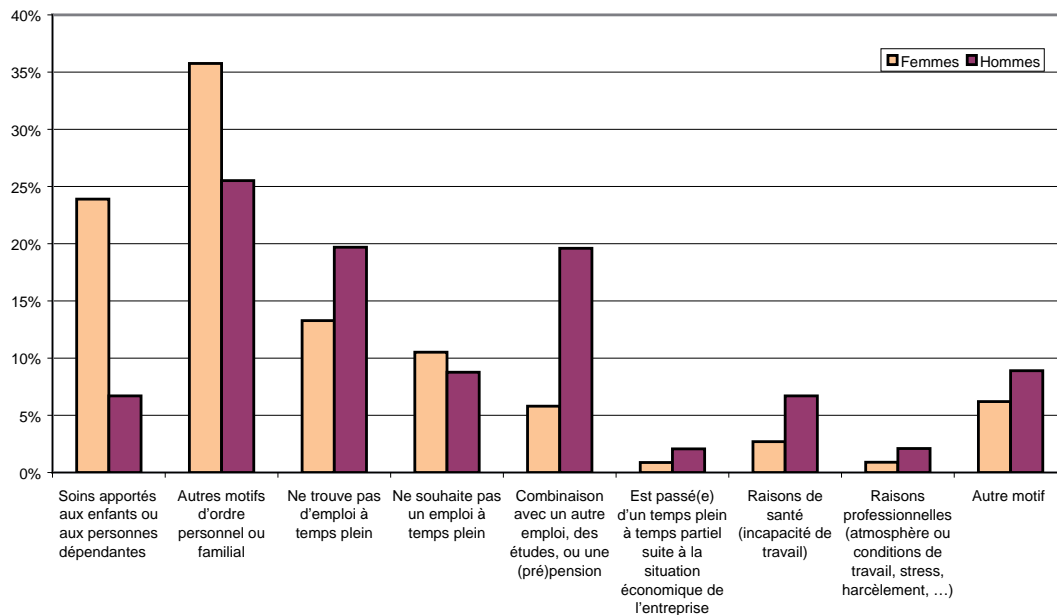
A côté d'une différence de nombre, il y a également une grande différence au niveau des raisons pour lesquelles les travailleurs travaillent à temps partiel. L'Enquête sur les forces de travail de la Direction générale Statistique et Information économique s'informe spécifiquement sur cet aspect. 13,3% des femmes qui travaillent à temps partiel et 19,7% des hommes qui travaillent à temps partiel indiquent ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein. Pour près de 60% des femmes travaillant à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la raison principale de leur régime de travail. Chez les hommes, cette raison n'est invoquée que dans un tiers des cas. De plus, les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent cités par les femmes que par les hommes. La combinaison avec un autre emploi, des études, ou une (pré)pension est quant à elle principalement mentionnée par les hommes: près d'un travailleur à temps partiel sur cinq donne l'une de ces raisons. Chez les femmes, ce rapport n'est que d'une travailleuse sur vingt. Seuls 10,5% des travailleuses à temps partiel et 8,8% des travailleurs à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein.

Tableau 14 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2007)

	Femmes	Hommes
Soins apportés aux enfants ou aux personnes dépendantes	6,7%	23,9%
- manque ou impossibilité de s'offrir un accueil pour enfants adéquat	10,3%	1,7%
- manque ou impossibilité de s'offrir un accueil adéquat destiné aux personnes dépendantes	0,8%	0,4%
- manque ou impossibilité de s'offrir un accueil pour enfants adéquat ET un accueil adéquat destiné aux personnes dépendantes	0,6%	0,3%
- autres raisons	12,2%	4,4%
Autres raisons personnelles ou familiales	25,5%	35,8%
Ne trouve pas de travail à temps plein	19,7%	13,3%
Ne souhaite pas travailler à temps plein	8,8%	10,5%
Combinaison avec un autre emploi, des études, ou une (pré)pension	19,6%	5,8%
- Un autre poste (à temps partiel) complète l'activité principale	2,4%	6,8%
- Combinaison avec des études	1,9%	7,1%
- (Pré)pension et ne peut travailler qu'à temps partiel	1,5%	5,6%
Passage de temps plein à temps partiel pour des raisons économiques internes à l'entreprise	2,1%	0,9%
Raisons de santé (incapacité de travail)	6,7%	2,7%
Raisons professionnelles (atmosphère ou conditions de travail, stress, harcèlement, ...)	2,1%	0,9%
Autres raisons	8,9%	6,2%
Total	100,0%	100,0%

Source: DGSIE, Enquête sur les forces de travail

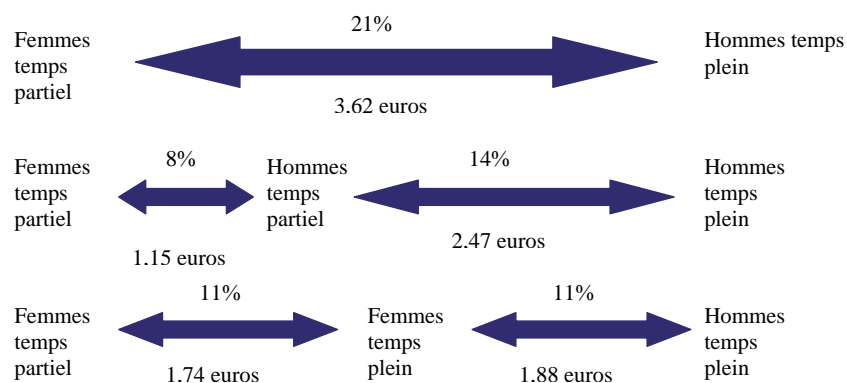
Graphique 13 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2007)



Source: DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Dans la partie consacrée à l'indicateur 1, nous avons déjà abordé l'importance de l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels et annuels des femmes et des hommes. L'indicateur officiel du travail à temps partiel est l'écart salarial en salaires horaires entre les travailleuses et les travailleurs. Dans le cadre de ce rapport, nous avons élargi la comparaison aux salaires horaires des femmes et des hommes travaillant à temps plein parce que les hommes travaillant à temps partiel sont eux aussi à la source d'une différence de salaire considérable.

Graphique 14 : Ecart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel (2007)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Par heure, une femme qui travaille à temps partiel gagne en moyenne 3,62 euros de moins qu'un homme travaillant à temps plein, ce qui nous donne un écart salarial de 21%. Cet important fossé peut ensuite être subdivisé de deux manières. D'un côté avec les travailleurs à temps partiel comme point de comparaison, de l'autre côté avec les femmes travaillant à temps plein. Par rapport aux travailleurs à temps partiel, la différence salariale s'élève encore à 1,15 euro, soit un écart de 8%. L'écart salarial entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein est de 14%. En moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 1,74 euro de plus par heure que les femmes actives à temps plein, mais 1,88 euro de moins que les hommes qui travaillent à temps plein.

Tableau 15 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2007)

	Temps partiel	Temps plein
Femmes	1.441	2.577
Hommes	1.749	2.918
Ecart salarial	18%	12%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Les hommes actifs à temps partiel travaillent en moyenne plus d'heures que les femmes qui ont le même régime de travail. De cette façon, l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels est un peu plus important que l'écart salarial basé sur les salaires horaires. Pour l'industrie et les services marchands, nous observons un écart salarial de 18% chez les travailleurs à temps partiel sur base des salaires mensuels.

Le taux de travail à temps partiel diffère fortement selon le secteur. Ces chiffres sont repris dans le tableau 16 de l'indicateur 5.

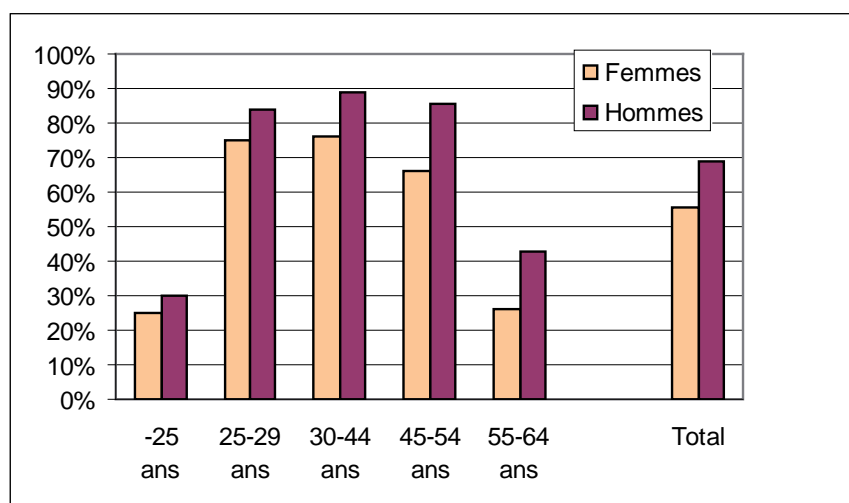
INDICATEUR 4 : ratio selon l'âge et le niveau de formation

Deux facteurs influençant fortement la formation des salaires, et donc l'écart salarial, sont l'âge et le niveau de formation des individus.

4.1. L'écart salarial selon l'âge

Afin d'analyser les écarts salariaux par classe d'âge, nous allons d'abord voir comment les taux d'emploi par âge ont évolué en 2007.

Graphique 15 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2007)

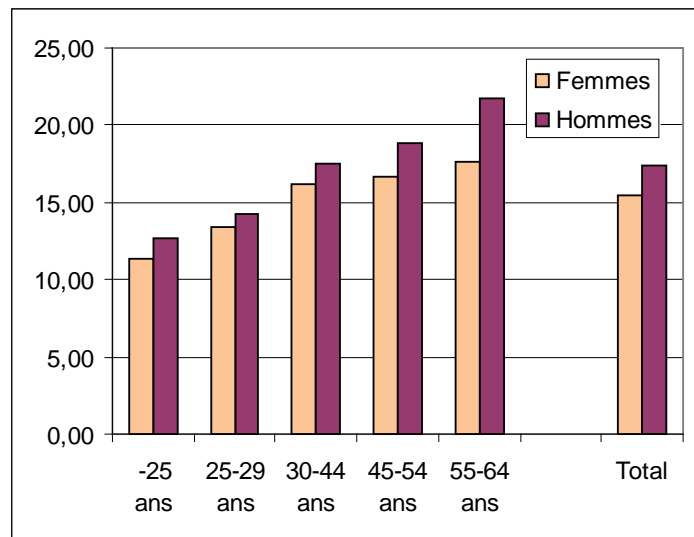


Source : DSGIE, Enquête sur les forces de travail

Première constatation, les taux d'emploi ont augmenté en 2007 par rapport à 2006 sauf pour les hommes de la classe d'âge la plus jeune. Mais il faut tenir compte du fait que les jeunes de moins de 25 ans sont encore souvent aux études. Nous remarquons que les taux d'emploi des hommes et des femmes évoluent de manière assez semblable avec l'âge, même si les taux d'emploi des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes. Les taux d'emploi croissent jusqu'à 45 ans et diminuent ensuite, visiblement plus rapidement pour les femmes. Pour les catégories des 45-54 ans et les 55-64 ans, les taux d'emploi des femmes a plus fortement augmenté par rapport à l'année passée que ceux des hommes, néanmoins seuls 26 % des femmes de 55 à 64 ans sont toujours actives sur le marché du travail contre 43 % des hommes du même âge.

Observons à présent, pour les mêmes classes d'âge, les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans les secteurs de l'industrie et des services marchands.

Graphique 16 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans les secteurs NACE C-K (2007)

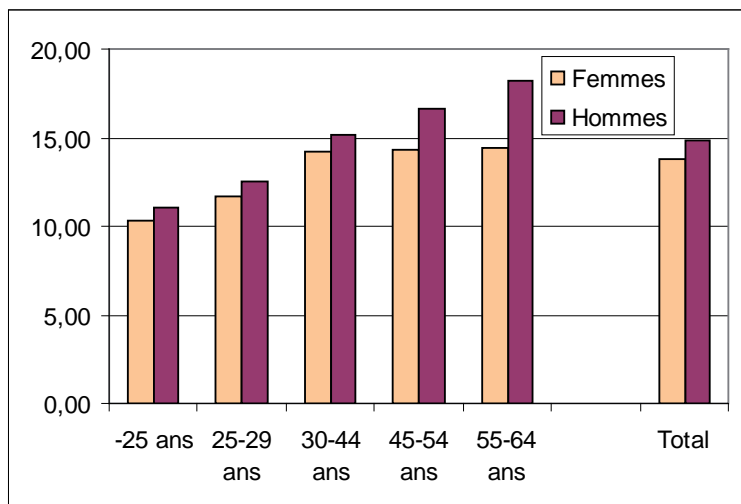


Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Comme on pouvait s'en douter, nous remarquons que le salaire augmente avec l'âge, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. L'écart salarial pour les jeunes de moins de 25 ans est relativement élevé puisqu'il est tout de même de 11%. A partir de 25 ans, le salaire augmente plus rapidement pour les hommes que pour les femmes et l'écart salarial passe de 5% pour les 25-29 ans à 8% pour les 30-44 ans, 11% pour les 45-54 ans avant de culminer à 19% pour les 55-64 ans. Cette augmentation de l'écart de salaires peut s'expliquer par une construction différente de la carrière de la part des hommes et des femmes. En effet, les femmes interrompent plus souvent leur carrière, semblent entrer moins facilement en ligne de compte pour les promotions et leur opportunité de suivre des formations est généralement plus limitée que pour les hommes.

Si nous regardons à présent ce qui se passe pour les travailleurs à temps partiel, nous pouvons tirer des conclusions assez différentes.

Graphique 17 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge des hommes et des femmes travaillant à temps partiel dans les secteurs NACE C-K (2007)

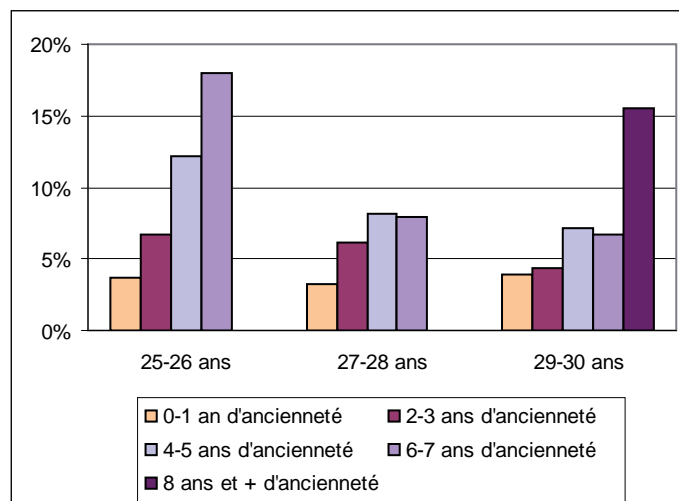


Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

En effet, si le salaire des hommes augmentent toujours en fonction de l'âge, celui des femmes travaillant à temps partiel a tendance à se stabiliser à partir de 30 ans après avoir tout de même crû jusque là. Dès lors, l'écart salarial, resté stable à 7% pour les classes d'âge inférieures à 45 ans, double pour les 45-54 ans (14%) avant d'atteindre 20% pour les 55-64 ans.

Afin de contrôler si l'écart salarial disparaît avec l'entrée de nouvelles générations de travailleurs sur le marché du travail, nous vérifions comment les écarts de salaire évoluent avec les années d'expérience de travail au sein de la classe d'âge des jeunes de 25 à 30 ans. Cependant, l'échantillon étant relativement restreint, nous resterons prudent en tirant nos conclusions.

Graphique 18 : Ecart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté dans les secteurs NACE C-K (2007)



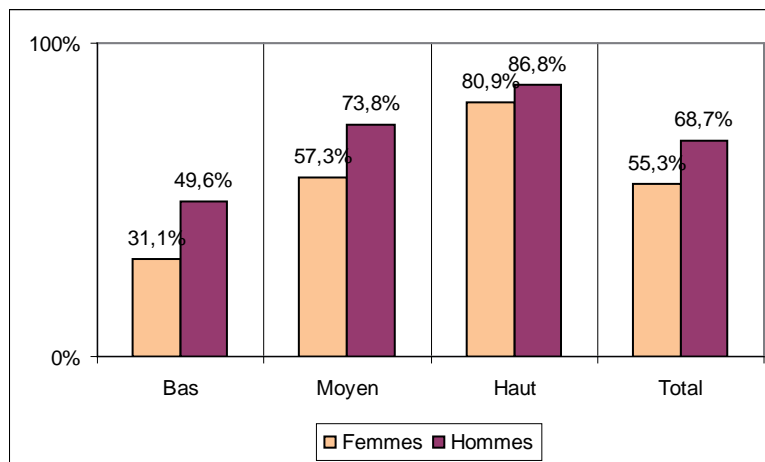
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Pour les jeunes de 25-26 ans, l'écart salarial augmente avec l'ancienneté, ce qui n'est pas aussi clair pour les 27-28 ans et les 29-30 ans. Quand on compare l'écart salarial selon l'âge, pour une ancienneté équivalente, on constate une évolution inverse. Ainsi, on constate qu'à 25-26 ans avec une ancienneté de 4 à 5 ans, l'écart salarial s'élève à 12,2%, à 27-28 ans toujours avec cette ancienneté, l'écart salarial s'élève à 8,2% et à 29-30 ans l'écart salarial s'élève à 7,2%. L'effet de l'ancienneté semble diminuer avec l'âge.

4.2 L'écart salarial selon le niveau de formation

Plus le diplôme est élevé, plus le salaire l'est également. Bien que cela ne soit pas valable pour chaque travailleur pris individuellement, ce phénomène récurrent ressort fortement lorsque l'on examine les données moyennes pour l'ensemble de l'économie. Il existe également des différences intéressantes au niveau de la participation au marché du travail, différences dont il faut aussi tenir compte. A mesure que le niveau de formation augmente, le taux d'emploi augmente également. Cette augmentation est cependant plus fortement présente chez les femmes. Chez les femmes peu scolarisées, le taux d'emploi est de 31,1%, contre 80,9% chez les femmes hautement diplômées, ce qui donne une différence de 49,8 points de pourcentage. Chez les hommes, nous n'observons qu'une différence de 37,2 points de pourcentage, entre respectivement 49,6% et 86,8%. La différence au niveau du taux d'emploi entre les femmes et les hommes diminue donc lorsque les formations sont plus élevées.

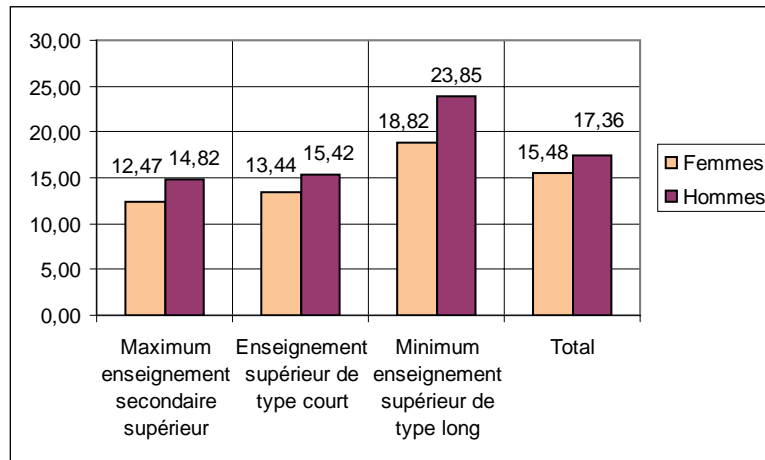
Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2007)



Source: DGSIE, Enquête sur les forces de travail

L'écart salarial est, lui aussi, différent selon que l'on se trouve dans l'un ou l'autre niveau de formation. Parmi les travailleurs à temps plein, l'écart salarial est plus élevé chez les personnes hautement diplômées. Dans le groupe intermédiaire, cette différence est beaucoup plus petite.

Graphique 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des hommes et des femmes travaillant à temps plein selon le niveau de formation (2007)



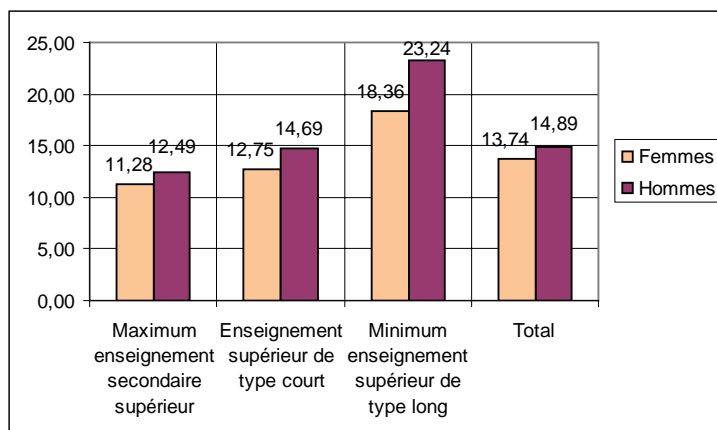
Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial moins élevé chez les personnes moins diplômées et du groupe intermédiaire peut en partie être expliqué par la participation au marché du travail. Le graphique 19 montre en effet que les femmes peu scolarisées se présentent beaucoup moins souvent sur le marché du travail. Au sein de ce groupe, cela vaut peut-être pour les plus faiblement scolarisées, ce qui augmente de façon artificielle le salaire moyen des femmes qui composent ce groupe. Pour les femmes dont la seule perspective est un salaire très bas – qu'il s'agisse ou pas d'un emploi à temps partiel avec des heures de travail difficiles, comme dans le secteur de la distribution ou du nettoyage – aller travailler à l'étranger ne constitue souvent pas une option attrayante.

Au sein de la catégorie des personnes hautement diplômées de type long, la construction de la carrière joue un rôle plus important, et les négociations salariales individuelles auront donc également une plus grande importance pour ce groupe. Les femmes donneraient moins vite la priorité à un salaire élevé et préféreraient par exemple des heures de travail flexibles.

Il nous faut cependant souligner que derrière ces catégories de niveaux de formation plutôt larges se cachent d'importantes différences sur le plan de la filière choisie dans les études. Ces filières d'études différentes ne sont pas toujours valorisées de la même façon. Ainsi, sur le marché du travail, un diplôme en sciences exactes aura souvent plus de valeur qu'un diplôme en sciences humaines. Si les femmes optent davantage pour cette filière d'études, cela aura une influence sur l'écart salarial.

Graphique 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des hommes et des femmes travaillant à temps partiel selon le niveau de formation (2007)



Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Le graphique 21 nous fournit un schéma semblable pour les personnes actives à temps partiel. Pour les personnes hautement diplômées (type long et type court), l'écart salarial est similaire parmi les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiels. Parmi les personnes moins scolarisées, l'écart salarial est de 16% chez les travailleurs à temps plein, alors qu'il n'est que de 10% chez les travailleurs à temps partiel.

INDICATEUR 5: ségrégation sur le marché du travail

Une grande partie des différences salariales entre les femmes et les hommes sont à attribuer à la ségrégation sur le marché du travail. En d'autres mots, l'inégalité de salaire est souvent une question d'inégalité de travail: dans certains secteurs, on paye des salaires plus élevés que dans d'autres, certaines professions payent plus, le personnel dirigeant gagne plus que le personnel exécutif et, de façon générale, les salaires sont plus hauts dans les entreprises de plus grande taille. Les femmes sont souvent sur-représentées là où il y a moins à gagner. Cela n'est pas le fruit du hasard, mais bien un développement historique. Le travail des femmes est considéré de façon stéréotypée comme étant « léger » et moins important sur le plan économique. Il y a en principe deux pistes potentielles pour contrer cette partie de l'écart salarial : il s'agit, d'un côté, de supprimer la ségrégation et, de l'autre côté, de mieux valoriser, et donc de mieux rémunérer, les métiers typiquement « féminins ».

Tout comme les années précédentes, nous calculerons les écarts salariaux par secteur, par commission paritaire et par profession, la part des femmes et le degré de travail à temps partiel dans les secteurs, la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes et l'écart salarial général qui se définit comme l'écart entre les bas et les hauts salaires.

Nous analyserons en outre la ségrégation sur le marché du travail sur base de la taille des entreprises.

Un certain nombre de secteurs employant de nombreuses femmes, tels que l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, ne sont repris que tous les quatre ans dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Nous avons pu présenter les données relatives à ces secteurs dans le rapport 2009. Ce sera à nouveau le cas dans le rapport 2013. Les données du Bureau fédéral du Plan permettent de faire une distinction entre le secteur privé et le secteur public. Cette distinction a déjà été abordée dans la partie relative à l'indicateur 1.

En raison du grand nombre de catégories, les données se prêtent moins à une représentation graphique. La plupart des informations ont été rassemblées dans un grand tableau récapitulatif. Les nomenclatures utilisées sont reprises en annexe.

5.1 Ségrégation horizontale: les secteurs

Les différences entre les secteurs d'emploi jouent un rôle majeur dans les différences salariales entre les femmes et les hommes. De plus, un certain nombre de facteurs ont leur importance ici. Il existe des différences dans le niveau des salaires moyens, dans les différences salariales entre les femmes et les hommes, mais également dans la ségrégation verticale au sein des secteurs, en d'autres mots la concentration des femmes dans les fonctions moins rémunérées, dans quelle mesure les femmes et les hommes travaillent à temps partiel et dans la tension entre les hauts et les bas salaires. Lorsqu'il y a, dans un secteur en général, un écart plus important entre les hauts et les bas salaires, l'écart salarial entre les genres est lui aussi souvent plus important.

Le tableau ci-dessous reprend les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein ainsi que l'écart salarial dans les secteurs C à K inclus. Pour certaines catégories, le nombre de travailleurs étant relativement faible, de fortes fluctuations ont été observées d'une année à l'autre. Des soubresauts sont également prévisibles dans les secteurs où l'emploi n'est pas stable au fil des années. Dès lors, dans le but de lisser ces fluctuations, nous avons ajouté dans le tableau les différences salariales moyennes, calculées sur les données de 2002 à 2007. Par secteur, nous avons également le nombre de travailleurs à temps plein, le pourcentage de femmes parmi tous les travailleurs et uniquement parmi les fonctions dirigeantes ainsi que le pourcentage de travailleurs et de travailleuses qui travaillent à temps partiel dans le secteur en question. Nous présentons également l'écart salarial général calculé comme étant l'écart entre le 5e et le 85e percentile de salaire et de la moyenne de ces écarts salariaux de 2002 à 2007. Les données de ce tableau sont classées selon l'importance de l'écart salarial.

Tableau 16 : Aperçu des secteurs C-K de la nomenclature NACE selon l'étendue de l'écart salarial

Avec les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros); l'écart salarial (2007); l'écart salarial moyen (2002-2007); le nombre de travailleurs employés à temps plein dans le secteur; et la part des femmes dans le secteur et les fonctions dirigeantes; le degré de travail à temps partiel des femmes et des hommes; l'écart salarial général, comme l'écart entre le 5e et le 85e percentile de salaire; et l'écart salarial général moyen (2002-2007).

NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial de genre 2007	Ecart salarial de genre moyen 2002-2007	Nombre de travailleurs	Part de femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Degré de travail à temps partiel des femmes	Degré de travail à temps partiel des hommes	Ecart salarial général moyen 2002-2007	Ecart salarial général
62	Transports aériens	16,10	24,93	35%	35%	2.411	24,19%	2,98%	29,31%	8,07%	66,60	70,76%
40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	16,51	23,89	31%	36%	13.389	21,39%	1,92%	20,48%	4,04%	65,56	66,15%
18	Industrie de l'habillement et des fourrures	13,14	18,37	28%	34%	3.385	79,44%	0,00%	30,66%	24,72%	47,42	49,54%
30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	12,29	16,86	27%	29%	541	23,81%	0,00%	58,46%	4,43%	52,37	56,46%
67	Auxiliaires financiers	18,39	24,80	26%	28%	7.900	46,43%	6,42%	29,63%	3,13%	63,61	62,17%
61	Transports par eau	15,17	19,58	23%	23%	609	37,67%	2,00%	6,45%	8,27%	55,99	60,87%
65	Intermédiation financière	19,64	25,29	22%	23%	47.100	38,63%	6,57%	40,87%	8,33%	58,12	58,93%

NACE	Secteur	Salaires des femmes	Salaires des hommes	Ecart salarial de genre 2007	Ecart salarial de genre moyen 2002-2007	Nombre de travailleurs	Part de femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Degré de travail à temps partiel des femmes	Degré de travail à temps partiel des hommes	Ecart salarial général moyen 2002-2007
32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	16,67	21,40	22%	26%	10.103	21,86%	3,25%	29,20%	6,61%	59,91
16	Industrie du tabac	14,75	18,77	21%	23%	1.233	48,36%	0,00%	47,77%	14,50%	46,85
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	14,14	17,87	21%	22%	5.283	24,25%	0,57%	36,73%	6,65%	54,32
19	Industrie du cuir et de la chaussure	13,13	16,22	19%	20%	1.136	41,14%	0,23%	28,78%	4,05%	55,01
31	Fabrication de machines et appareils électriques	14,46	17,72	18%	19%	15.249	21,68%	1,02%	29,25%	12,00%	50,37
23	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires	21,40	26,20	18%	18%	4.393	17,36%	4,79%	20,75%	7,59%	59,14
74	Autres services fournis aux entreprises	15,53	19,01	18%	20%	141.692	38,11%	2,75%	47,60%	11,82%	59,25
17	Industrie textile	12,57	15,34	18%	20%	23.126	35,77%	0,17%	25,86%	12,55%	41,44
66	Assurance	19,45	23,62	18%	18%	18.775	45,02%	7,49%	28,45%	5,99%	56,14
21	Industrie du papier et du carton	14,50	17,47	17%	18%	12.007	17,01%	0,20%	21,45%	8,51%	49,11
73	Recherche et développement	18,10	21,66	16%	18%	12.000	41,77%	3,24%	18,72%	4,96%	65,40
63	Services auxiliaires des transports	14,63	17,48	16%	17%	39.212	32,40%	1,13%	24,44%	17,65%	52,38

Suite p. 46

NACE	Secteur	Salaires des femmes	Salaires des hommes	Ecart salarial de genre 2007	Ecart salarial de genre moyen 2002-2007	Nombre de travailleurs	Part de femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Degré de travail à temps partiel des femmes	Degré de travail à temps partiel des hommes	Ecart salarial général moyen 2002-2007
24	Industrie chimique	18,44	21,96	16%	18%	53.969	23,87%	3,36%	29,87%	13,09%	57,17%
52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles	12,30	14,26	14%	14%	77.587	43,52%	2,44%	56,80%	21,31%	48,51%
72	Activités informatiques	18,49	21,42	14%	14%	29.281	20,54%	3,51%	39,59%	3,66%	59,47%
22	Édition, imprimerie, reproduction	15,89	18,40	14%	15%	20.177	29,44%	2,60%	30,16%	13,03%	50,56%
55	Hôtels et restaurants	11,25	12,97	13%	10%	21.716	38,29%	3,26%	65,31%	41,09%	38,61%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	14,60	16,83	13%	14%	20.052	17,28%	1,98%	26,62%	13,53%	48,51%
15	Industries alimentaires	13,67	15,73	13%	15%	56.475	24,71%	3,68%	34,13%	12,36%	45,54%
37	Récupération de matières recyclables	11,74	13,30	12%	12%	1.945	12,00%	5,85%	26,38%	6,01%	40,26%
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles	16,06	18,16	12%	13%	99.708	27,46%	5,00%	29,38%	7,11%	58,05%
70	Activités immobilières	15,58	17,53	11%	13%	5.518	37,07%	5,97%	33,73%	12,22%	56,61%

NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial de genre 2007	Ecart salarial de genre moyen 2002-2007	Nombre de travailleurs	Part de femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Degré de travail à temps partiel des femmes	Degré de travail à temps partiel des hommes	Ecart salarial général moyen 2002-2007
64	Postes et télé-communications	15,51	17,33	11%	10%	49.231	24,22%	6,30%	35,53%	15,15%	51,15
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	14,57	16,07	9%	9%	25.053	8,72%	4,61%	25,91%	9,89%	46,93
50	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles; commerce de détail de carburants	14,76	15,90	7%	7%	30.511	15,18%	1,75%	31,83%	8,04%	47,22
41	Captage, épuration et distribution d'eau	16,55	17,82	7%	5%	3.137	19,74%	0,00%	14,07%	2,36%	47,34
36	Fabrication de meubles; industries diverses	12,55	13,42	6%	9%	13.509	23,48%	0,31%	34,85%	5,32%	35,71
34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques	15,83	16,81	6%	10%	35.647	10,88%	3,23%	20,89%	5,86%	41,10
35	Fabrication d'autres matériels de transport	16,40	17,34	5%	9%	13.112	4,99%	11,39%	14,64%	13,53%	45,35
29	Fabrication de machines et équipements	15,60	16,42	5%	8%	32.433	10,14%	1,53%	19,80%	7,80%	44,99
27	Métallurgie	17,10	17,77	4%	6%	29.447	4,67%	7,51%	22,05%	8,25%	50,67
71	Location sans opérateur	15,50	15,99	3%	3%	4.235	27,57%	3,23%	23,10%	7,14%	52,97

NACE	Secteur	Salaires des femmes	Salaires des hommes	Ecart salarial de genre 2007	Ecart salarial de genre moyen 2002-2007	Nombre de travailleurs	Part de femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Degré de travail à temps partiel des femmes	Degré de travail à temps partiel des hommes	Ecart salarial général moyen 2002-2007
28	Travail des métaux	14,49	14,94	3%	5%	46.171	8,26%	2,11%	33,58%	6,24%	41,37
45	Construction	14,27	14,37	1%	4%	111.118	4,70%	2,24%	38,87%	7,26%	34,33
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie	13,29	13,14	-1%	1%	8.119	14,01%	0,09%	31,78%	15,07%	34,21
60	Transports terrestres	14,51	14,24	-2%	-2%	77.836	9,44%	2,96%	39,65%	16,85%	48,73
14	Autres industries extractives	17,04	16,17	-5%	-3%	2.496	7,81%	0,00%	20,83%	16,84%	45,97

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Contrairement aux années précédentes, l'écart salarial le plus important est observé dans le secteur des transports aériens. Le reste du top 5 est quant à lui constitué des mêmes secteurs que l'an dernier : à savoir, le secteur du gaz et de l'électricité, l'habillement et les fourrures, les fabricants de machines de bureau et de matériel informatique et les auxiliaires financiers. Les secteurs du traitement des métaux, du travail du bois et de la fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie, de la construction, des transports terrestres et des autres industries extractives sont les secteurs ayant les écarts salariaux les plus petits et dans lesquels peu de femmes travaillent.

Comme dans le précédent rapport, le tableau suivant représente par commission paritaire, la différence de salaire en 2007 ainsi que la moyenne calculée sur les données de 2002 à 2007 inclus. Par rapport aux chiffres de 2006, les écarts salariaux moyens ont très peu évolué.

Tableau 17 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) (2007), écart salarial (2007) et écart salarial moyen (2002-2007) par commission paritaire

CP	Ouvriers	Salaires Femmes	Salaires Hommes	Ecart salarial de genre 2007	Ecart salarial de genre moyen 2002-2007
100	CP auxiliaire pour ouvriers	2.385	2.804	15	16
109	Industrie de l'habillement et de la confection	1.964	2.713	28	31
111	Constructions métalliques, mécaniques et électriques Métaux non-ferreux	2.479	2.802	12	13
112	Entreprises de garage	2.444	2.584	5	5
115	Industrie verrière	2.327	2.735	15	16
116	Industrie chimique	2.834	3.407	17	18
117	Industrie et commerce du pétrole	3.332	4.204	21	22
118	Industrie alimentaire	2.237	2.686	17	16
119	Commerce alimentaire	2.060	2.289	10	11
120	Industrie textile et bonneterie	2.086	2.562	19	19
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection	2.028	2.217	9	10
124	construction	2.343	2.474	5	6
126	Ameublement et industrie transformatrice du bois	2.061	2.235	8	9
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	2.504	2.885	13	15
136	Transformation du papier et du carton	2.262	2.675	15	16
140	Transport et logistique	2.315	2.299	-1	1

Suite p. 51

149	Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques	2.269	2.519	10	10
149.04	Sous-commission paritaire pour le commerce du métal	2.208	2.735	19	19
302	Industrie hôtelière	1.860	2.019	8	9
306	Entreprises d'assurances	3.118	3.631	14	15
310	Banques	3.161	3.934	20	21
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.049	2.230	8	8
CP	Employés				
200	CP auxiliaire pour employés	2.716	3.375	20	21
201	Commerce de détail indépendant	1.781	2.105	15	16
202	Employés du commerce de détail alimentaire	1.955	2.297	15	16
207	Employés de l'industrie chimique	2.968	3.560	17	18
209	Employés des fabrications métallurgiques	2.562	2.882	11	12
210	Employés de la sidérurgie	3.193	3.502	9	9
211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole	3.423	4.479	24	24
214	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie	2.091	2.567	19	19
215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	2.018	2.874	30	31
218	Commission paritaire nationale pour employés	2.593	2.828	8	10

Suite p. 52

220	Employés de l'industrie alimentaire	2.380	2.766	14	15
221	Employés de l'industrie papetière	2.646	3.023	12	13
222	Employés de la transformation du papier et du carton	2.241	2.653	16	17
226	Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes	2.418	2.515	4	5
302	Industrie hôtelière	1.905	2.108	10	11
306	Entreprises d'assurances	3.074	3.617	15	17
307	Entreprises de courtage et agences d'assurances	2.747	3.946	30	32
310	Banques	3.214	4.145	22	23
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.086	2.252	7	7
315.02	Sous-commission paritaire des compagnies aériennes	2.782	3.671	24	27

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

5.2 Ségrégation horizontale: les professions

Les hommes et les femmes ne travaillent pas seulement plus souvent dans certains secteurs, ils se concentrent également souvent dans certaines professions. Dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, nous travaillons avec la nomenclature ISCO, limitée ici à deux chiffres (voir annexe). Certaines catégories sont plus hétérogènes que d'autres. Il s'agit ici à nouveau des personnes employées à temps plein dans l'industrie et les services marchands.

Le tableau réparti sur les pages suivantes reprend, par catégorie de profession, les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes, la différence salariale et l'écart salarial moyen pour les années 2002 à 2007, la répartition des genres et le taux de travail à temps partiel. On s'aperçoit surtout ici des importantes différences de salaires entre les catégories de professions. L'écart salarial est le plus important chez les dirigeants, où il s'élève à 34%. Il y a une évolution au niveau des chiffres relatifs aux directeurs et aux cadres de direction spécialisés. En 1999, l'écart salarial était encore de 26%. Entre 2000 et 2004, il est resté au dessus de 20%. Pour les années 2005, 2006 et 2007, il s'est cependant stabilisé à 14%.

Tableau 18 : Aperçu des catégories de métiers de la nomenclature ISCO

Avec les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros), la différence salariale (en euros), l'écart salarial ; l'écart salarial moyen (2002-2007); le nombre de femmes et d'hommes et la part de femmes employées à temps plein dans la catégorie de métiers (2005) et le taux de travail à temps partiel des femmes et des hommes.

ISCO	Professions	Salaire femmes	Salaire hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen 2002-2007	Part des femmes	Degré de travail à temps partiel des femmes	Degré de travail à temps partiel des hommes
12	Directeurs et cadres de direction spécialisés	30,05	35,03	14	18	18,26%	17,84%	4,29%
13	Dirigeants en général	21,40	32,59	34	32	21,56%	10,52%	5,04%
21	Ingénieurs des sciences physiques et mathématiques	20,73	23,54	12	12	14,24%	21,02%	3,29%
24	Professions intellectuelles et scientifiques (p.e. juristes, sciences sociales, artistes)	20,76	26,27	21	21	32,64%	19,74%	4,18%
31	Techniciens	16,60	18,90	12	14	11,76%	21,65%	6,13%
32	Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé	16,35	17,87	9	12	51,75%	25,12%	4,66%
34	Autres professions intermédiaires	17,15	20,06	15	16	42,33%	28,36%	5,86%
41	Employés de bureau	15,19	17,02	11	11	44,43%	31,59%	10,48%
42	Employés en contact direct avec la clientèle	13,46	15,41	13	13	55,03%	56,90%	21,51%
51	Personnel des services directs aux particuliers	11,77	13,89	15	16	26,72%	67,38%	32,37%
52	Modèles, vendeurs et démonstrateurs	11,81	14,67	19	23	40,35%	52,67%	14,39%

Suite p. 55

ISCO	Professions	Salaire femmes	Salaire hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen 2002-2007	Part des femmes	Degré de travail à temps partiel des femmes	Degré de travail à temps partiel des hommes
71	Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment	13,04	13,72	6	9	1,31%	39,50%	7,64%
72	Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie et de l'électricité	12,78	14,78	14	13	3,14%	33,51%	9,62%
73	Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art et de l'imprimerie	12,13	14,74	18	18	26,40%	26,44%	15,26%
74	Autres artisans et ouvriers	11,45	13,13	13	15	24,06%	36,81%	15,85%
81	Conducteurs d'installations fixes	12,60	16,05	21	23	8,30%	45,62%	12,96%
82	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	12,55	15,18	17	19	17,41%	23,65%	10,58%
83	Conducteurs de véhicules et de machines mobiles	12,89	13,42	4	4	5,04%	27,81%	15,34%
91	Ouvriers non qualifiés du commerce et des services	11,19	12,72	12	14	50,09%	80,23%	35,46%
93	Manœuvres et manutentionnaires des mines, de la construction, des industries manufacturières et des transports	11,80	14,09	16	18	15,09%	37,40%	14,54%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

5.3 Ségrégation verticale

La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes est observable dans le tableau récapitulatif des secteurs. La part de femmes dans les catégories de métiers « directeurs et cadres de direction spécialisés » (ISCO 12) et « dirigeants en général » (ISCO 13) se trouve dans le tableau 16 à côté de la part de femmes dans le secteur. La ségrégation verticale est toujours exprimée comme le manque relatif de femmes, c'est-à-dire par rapport à la présence des femmes dans un secteur. Lorsque la part des femmes dans les fonctions dirigeantes correspond à leur part dans le secteur, on peut en déduire que les femmes ne doivent pas surmonter d'obstacles spécifiques pour atteindre le sommet.

On observe un manque de femmes au sommet pour presque tous les secteurs. Parmi les 44 secteurs de l'industrie et des secteurs marchands, 10 ont moins de 0,5% de femmes aux fonctions dirigeantes. C'est dans le secteur de l'industrie de l'habillement et des fourrures que le plafond de verre est le plus important: alors que les femmes composent près de 80% des travailleurs de ce secteur, elles sont totalement absentes au niveau dirigeant. Dans les secteurs de la production de tabac, de l'industrie du cuir et du textile, nous observons également un « plafond de verre en béton » similaire. Les autres secteurs à forte ségrégation verticale sont ceux des auxiliaires financiers et du commerce de détail.

Les femmes qui réussissent à briser le « plafond de verre » sont confrontées à un important écart salarial: 34% chez les « dirigeants en général » et 14% chez les « directeurs et cadres de direction spécialisés ».

5.4 La taille des entreprises

Nous savons que la taille de l'entreprise influence les salaires que gagnent les travailleurs et donc l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Dans le tableau ci-dessous sont classés les salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes, ainsi que l'écart salarial en découlant, par rapport à la taille des entreprises comptant 10 travailleurs ou plus des secteurs C à K inclus.

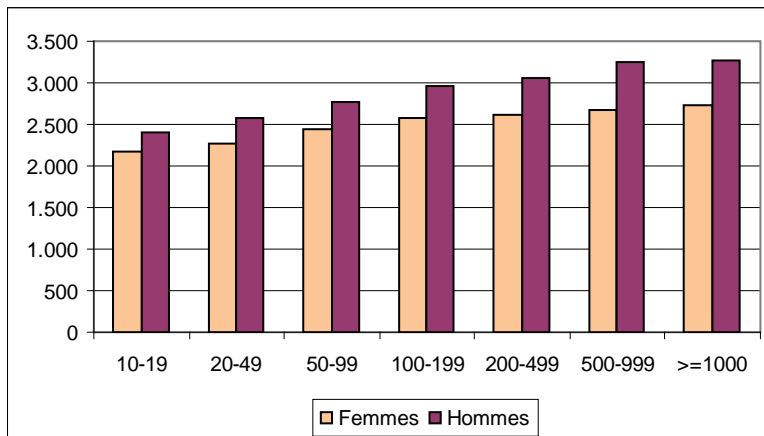
Tableau 19 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial selon la taille des entreprises (nombre de travailleurs) de 10 travailleurs ou plus (2007)

Taille de l'entreprise	Femmes	Hommes	Ecart salarial
10-19	2.182	2.401	9
20-49	2.265	2.572	12
50-99	2.434	2.768	12
100-199	2.574	2.956	13
200-499	2.609	3.058	15
500-999	2.667	3.241	18
>=1000	2.729	3.267	16

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Tant les salaires mensuels bruts moyens des femmes, que ceux des hommes, croissent avec la taille de l'entreprise. L'écart salarial se comporte de la même manière et augmente avec le nombre de travailleurs dans l'entreprise, excepté pour les entreprises d'au moins 1.000 personnes où la différence de salaire est inférieure à celle calculée dans les sociétés ayant entre 500 et 999 travailleurs.

Graphique 22 : Salaires mensuels moyens bruts (en euros) des hommes et des femmes travaillant à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2007)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

5.5 L'écart salarial de genre à la lumière de l'écart salarial général

De manière générale, les différences salariales entre les femmes et les hommes sont liées aux écarts salariaux généraux, définis comme la différence entre les hauts et les bas salaires exprimée en pourcentage des hauts salaires. Le bas salaire est déterminé par rapport au 5e percentile du salaire d'un secteur, il s'agit du salaire en deçà duquel se trouvaient 5 % des travailleurs alors que 95 % des travailleurs de ce secteur gagnent plus. Le haut salaire concerne quant à lui le 85e percentile du salaire dans un secteur et est défini comme étant le salaire minimum que 15 % des travailleurs de ce secteur reçoivent et que 85 % d'entre eux ne touchent pas.

Afin d'éviter les soubresauts trop importants dans les secteurs comptant peu de travailleurs, une moyenne des écarts généraux de salaires par secteur a été calculée sur les données de 2002 à 2007 inclus. Les données par secteur sont reprises dans le tableau 16.

Les différences salariales générales varient de 33 % dans le secteur du travail du bois et de la fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie, à l'exclusion des meubles à 71 % dans les transports aériens. Les deux secteurs ayant les plus grands écarts généraux de salaires sont ceux ayant la différence salariale de genre la plus élevée. Les deux secteurs ayant de faibles écarts salariaux globaux ont également une différence salariale de genre très réduite.

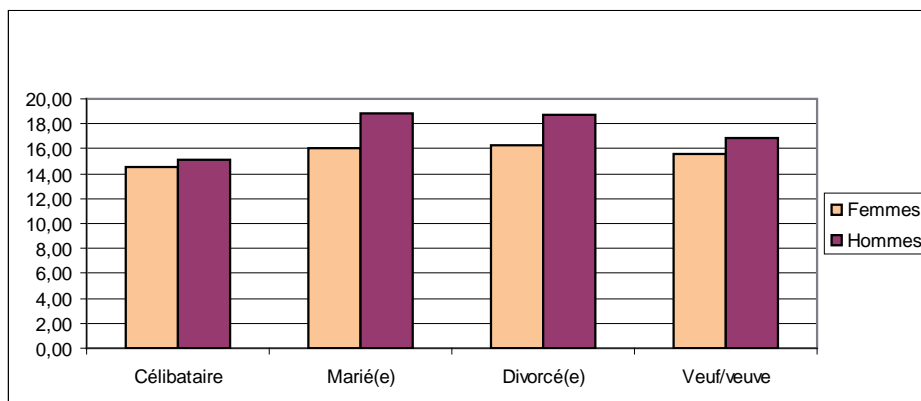
INDICATEUR COMPLÉMENTAIRE: état civil et composition du ménage¹⁴

L'état civil et la composition du ménage peuvent également avoir une influence sur les salaires des femmes et des hommes, et donc sur l'écart salarial.

Le graphique ci-dessous présente les salaires horaires bruts selon l'état civil. Nous constatons que l'état civil a principalement une influence sur le salaire des hommes. C'est particulièrement le cas pour les hommes mariés. Tandis que le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires est de 15,07 euros, il monte jusqu'à 18,82 euros pour les hommes mariés. Cette différence peut en partie s'expliquer par l'âge. En effet, un homme marié est en moyenne douze ans plus âgé qu'un homme célibataire, et les graphiques (16) et (17) montrent que l'âge est en corrélation positive avec le salaire, en d'autres termes les gens gagnent plus à mesure qu'ils vieillissent. Cette analyse est également valable pour les veufs. Ils sont en moyenne vingt ans plus âgés que les hommes célibataires. Bien que les hommes divorcés soient en moyenne treize ans plus âgés que les hommes célibataires, cet argument semble être valable dans une moindre mesure en ce qui les concerne.¹⁵ Cela montre que la différence d'âge n'explique pas totalement la différence salariale. Le graphique confirme cependant le modèle de l'homme en tant que soutien de famille. Plus le lien familial est fort, plus le salaire est élevé. Les hommes ayant un/une partenaire sont supposés pouvoir se libérer davantage pour leur carrière.

Chez les femmes, le salaire horaire brut moyen varie moins en fonction de l'état civil. Les différences de salaire sont moins prononcées que chez les hommes. Les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires ou divorcées. En 2007, elles percevaient un salaire horaire brut de 16,04 euros, contre 14,59 euros pour les femmes célibataires et 15,59 euros pour les femmes divorcées. L'âge joue une nouvelle fois un rôle, sans pouvoir tout expliquer. Les femmes mariées sont en moyenne dix ans plus âgées que les femmes célibataires, les femmes divorcées sont quant à elles en moyenne treize ans plus âgées. Chez les femmes, la relation avec un/une partenaire joue peut-être surtout un rôle dans la décision de participer ou pas (à temps plein ou partiel) au marché du travail.

Graphique 23 : Salaire horaire brut moyen selon l'état civil (en euros) (2007)



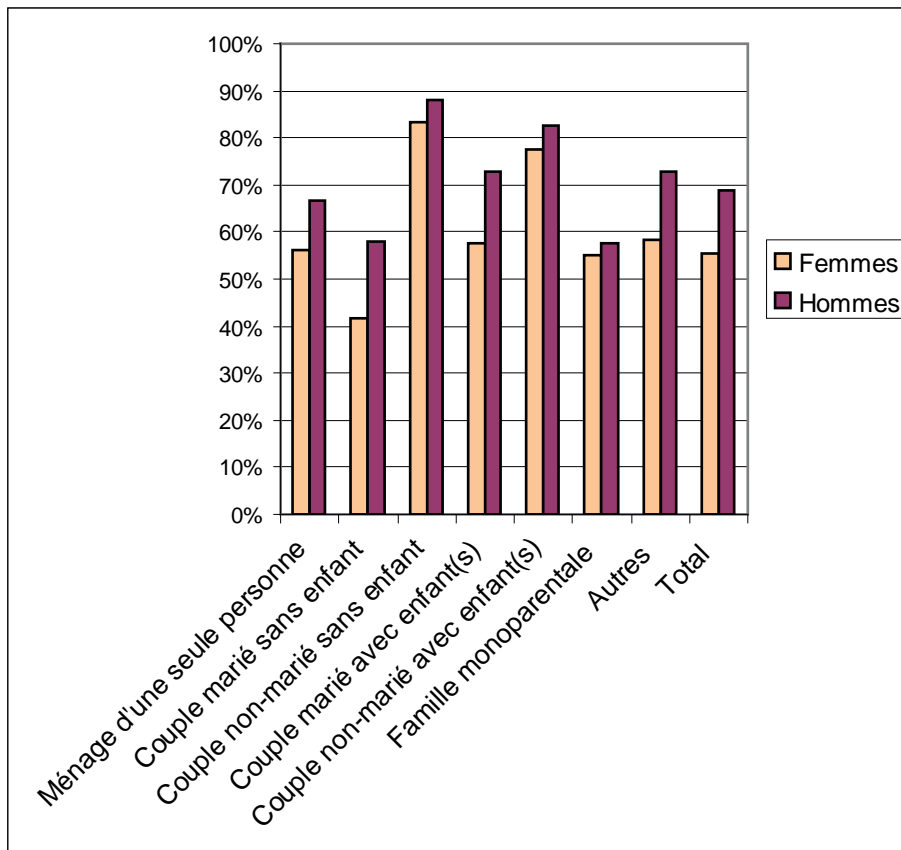
Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et registre national

¹⁴ Nous parlons ici de la famille. En termes statistiques, cela concerne la composition du ménage; des personnes qui cohabitent. Dans la plupart des cas, ces deux notions se chevauchent.

¹⁵ Ces données proviennent de l'Enquête 2006 sur la structure et la répartition des salaires et portent sur les travailleurs des secteurs C à K.

Le graphique reprenant le taux d'emploi des hommes et des femmes selon le type de ménage montre en effet que les femmes mariées sont moins souvent actives sur le marché du travail que les femmes célibataires. La même constatation peut également être faite pour les hommes. Les données confirment en grande partie la répartition traditionnelle des rôles. Le taux d'emploi des hommes est à chaque fois plus élevé que celui des femmes, et la différence est plus prononcée dans le mariage. Chez les couples mariés, le fait d'avoir des enfants mène à une plus grande participation au marché du travail, mais il réduit la participation chez les couples non mariés. Il y a probablement ici également un effet d'âge : les jeunes couples sans enfant avec un taux d'emploi élevé sont peut-être moins souvent mariés que les couples plus âgés dont les enfants ont quitté la maison et qui sont donc comptés parmi les couples sans enfant qui ont un taux d'emploi beaucoup plus faible.

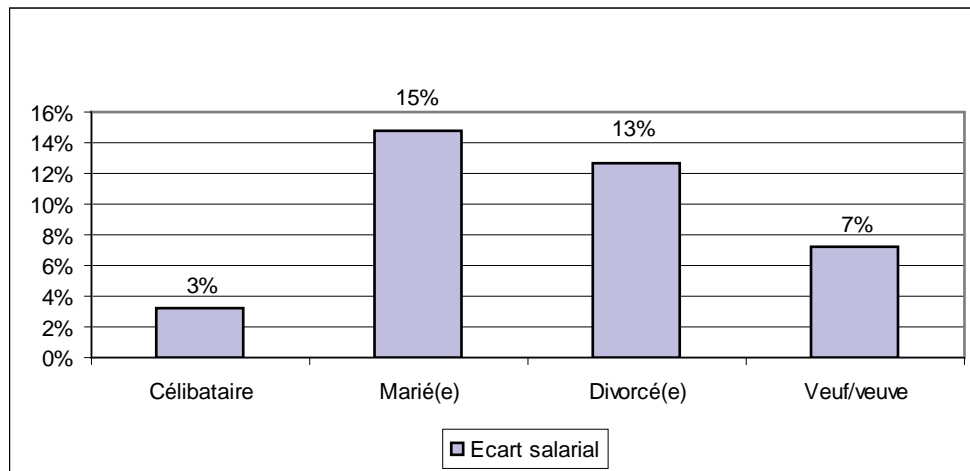
Graphique 24 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2007)



Source: DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Les différentes influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes engendrent une différence salariale très importante pour les personnes mariées (15%) et relativement limitée pour les célibataires (3%). La différence salariale limitée chez les célibataires s'explique entre autres par le fait que les célibataires sont en moyenne plus jeunes et se situent plutôt au début de leur carrière, avec pour conséquences que des facteurs tels que l'ancienneté et les promotions n'ont pas encore pu jouer leur rôle. En comparaison avec les données de 2006, l'écart salarial pour chacune des catégories est plus ou moins resté le même en 2007.

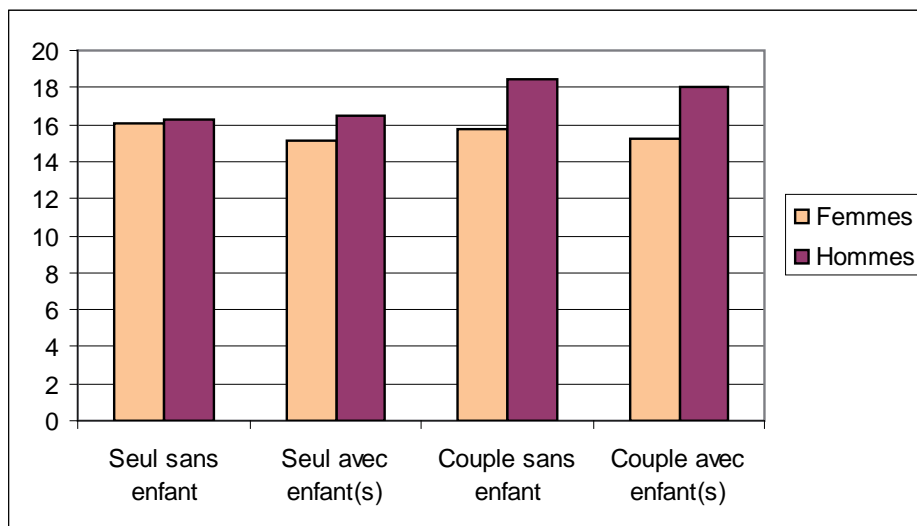
Graphique 25 : Ecart salarial selon l'état civil (2007)



Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et registre national

Lorsque nous examinons les salaires selon la composition familiale, nous observons un schéma plus ou moins semblable à celui lié à l'état civil. Chez les hommes, le fait d'avoir un-e partenaire joue un rôle important : les hommes qui ont un-e partenaire touchent un salaire plus élevé que les hommes seuls. Cette différence peut également s'expliquer par l'effet de l'âge. Cet effet est beaucoup moins prononcé chez les femmes: le fait d'avoir ou pas un-e partenaire n'aura qu'une influence très légère sur le salaire des femmes. Le fait d'avoir des enfants a quant à lui un effet sur le salaire des femmes, tandis que la présence d'enfants n'a qu'un effet très limité chez les hommes.

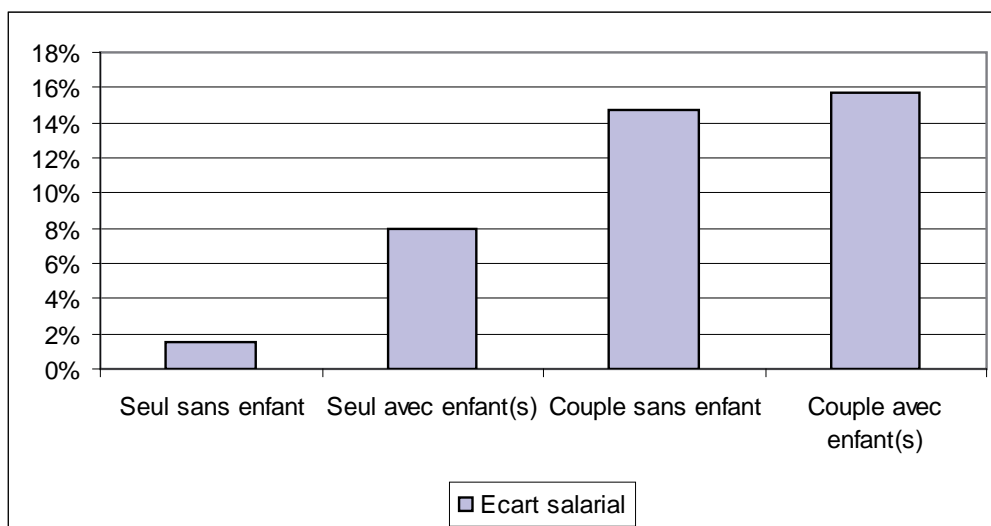
Graphique 26 : Salaire horaire brut moyen selon le type de famille (2007)



Source: DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

L'impact de ces différents facteurs a pour résultat que l'écart salarial est en fin de compte petit pour les personnes isolées sans enfants, moyen pour les isolés avec enfants et considérablement plus élevé pour les couples (avec ou sans enfants). Nous pouvons en outre remarquer que l'écart salarial observé ici diffère peu des données de 2006.

Graphique 27 : Ecart salarial selon le type de famille (2007)



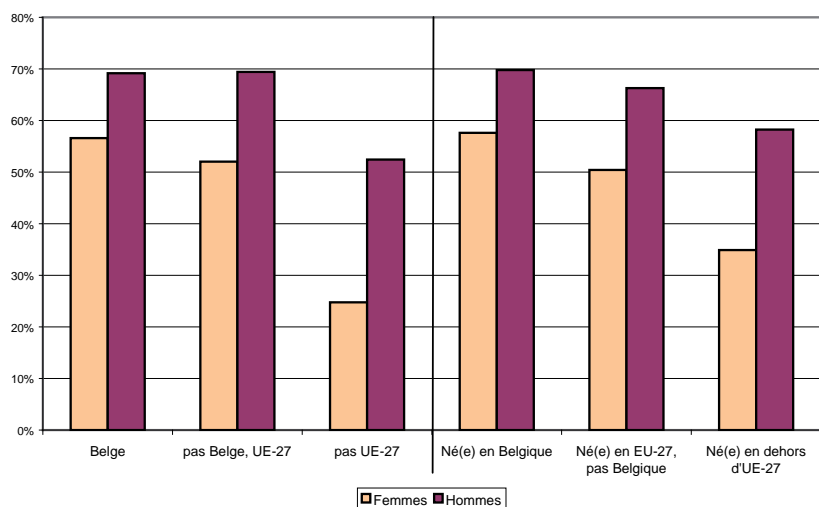
Source: DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

INDICATEUR COMPLÉMENTAIRE : nationalité

L'inégalité de genre est souvent renforcée, ou au contraire contrecarrée, par d'autres inégalités sociales. Tout comme l'année dernière, les données de l'enquête sur la structure des salaires ont été couplées à la variable nationalité du Registre national, ainsi nous pouvons également présenter l'écart salarial selon la nationalité dans ce rapport. Nous avons créé des catégories afin d'éviter de travailler avec des petits nombres, qui sont moins fiables. Nous présentons d'abord les différences au niveau du taux d'emploi selon la nationalité. En effet, avant de pouvoir parler d'un écart salarial, il faut tout d'abord que les personnes travaillent. Une première inégalité sur le marché du travail concerne le fait de trouver ou pas du travail. Ensuite, nous analysons l'écart salarial selon la nationalité et nous examinons pour quelles nationalités les femmes et les hommes ont un retard salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes belges.

La distinction que l'on fait assez inconsciemment entre autochtones et allochtones n'est pas si facile à concevoir en termes de statistiques. Elle n'équivaut en effet que très partiellement à une distinction fondée sur la nationalité. Une personne d'origine marocaine qui a la nationalité belge est en général considérée comme étant un « allochtone », tandis qu'un Australien « pure souche » n'est peut-être considéré ni comme étant un « allochtone » ni comme étant un « autochtone ». Lorsque les personnes font, consciemment ou non, des discriminations, elles ne se basent pas sur des caractéristiques objectives. Ceci ne fait que rendre la mesure encore plus difficile. Pour remédier quelque peu à cela, le graphique et le tableau ci-dessous font une distinction selon la nationalité actuelle et selon le pays d'origine. Le pays de naissance n'est cependant à nouveau qu'une approximation de la distinction plutôt subjective entre allochtones et autochtones.

Graphique 28 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2007)



Source: DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Tableau 20 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et le pays de naissance (2007)

	Belge	pas Belge, UE-27	pas-UE-27
Femmes	57%	52%	25%
Hommes	69%	69%	52%
	Né(e) en Belgique	Né(e) dans l'UE-27, pas Belgique	Né(e) en dehors de l'UE-27
Femmes	58%	50%	35%
Hommes	70%	66%	58%

Source: DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

Lorsque nous examinons le taux d'emploi selon la nationalité, nous remarquons que pour les hommes, il n'y a aucune différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE. Dans les deux cas, le taux d'emploi est de 69%. Pour les femmes, il y a une différence. Alors que le taux d'emploi est de 57% chez les femmes belges, il s'élève à 52% pour les femmes des autres pays membres de l'UE. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors-UE, le taux d'emploi descend à 52% pour les hommes et à 25% pour les femmes. Ceci signifie que seulement la moitié des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne en Belgique ont un travail.

Le taux d'emploi selon le pays de naissance donne une image quelque peu différente. Pour les femmes et les hommes nés en Belgique, le taux d'emploi est un peu plus élevé que pour les femmes et les hommes ayant la nationalité belge. Pour les personnes nées dans un autre Etat membre de l'UE, il est à nouveau un peu plus bas. Le fait d'être né dans un pays qui ne fait pas partie de l'UE a cependant un effet moins négatif sur l'emploi que d'avoir une nationalité hors UE. Le taux d'emploi des femmes dans cette catégorie est de 35%, et de 58% pour les hommes. La différence entre le pays de naissance et la nationalité actuelle fonctionne en effet dans deux directions. Les personnes d'origine allochtone et de nationalité belge se trouvent dans la catégorie des "Belges" dans le premier classement, et dans la catégorie « nés dans un pays hors UE » dans le second classement. Nous pouvons peut-être en déduire que les allochtones de nationalité belge s'en sortent relativement mieux sur le marché de l'emploi que les allochtones de nationalité non européenne, mais moins bien que les autochtones.

L'impact négatif qu'a une nationalité étrangère ou un autre pays de naissance sur les chances d'emploi est à chaque fois plus important pour les femmes que pour les hommes. Pour chacune des catégories, le retard par rapport aux femmes belges, ou aux femmes nées en Belgique, est au moins deux fois plus élevé que le retard des hommes. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par "l'écart ethnique". Nous retrouvons de ce fait la différence majeure entre les femmes et les hommes au niveau de l'emploi dans la catégorie des citoyens hors-UE. Les femmes de nationalité hors-UE n'ont pas la moitié des chances d'être au travail qu'ont les hommes de cette même catégorie. De la même manière, les femmes allochtones n'ont pas non plus la moitié des chances d'être au travail que les femmes belges, ou les femmes provenant des autres pays de l'UE

Pour l'écart salarial, nous pouvons affiner d'avantage les catégories de nationalité. Le tableau 21 et le graphique 27 présentent les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel par nationalité de tous les secteurs repris dans l'enquête, c'est-à-dire l'industrie et les services marchands.¹⁶ Pour éviter tout malentendu, nous précisons qu'il ne s'agit donc pas de l'écart salarial dans ces différents pays.

Tableau 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial selon la nationalité chez les travailleurs à temps plein et à temps partiel en Belgique (secteurs NACE C-K) (2007)

Nationalité	Femmes	Hommes	Ecart salarial
Belges	14,74	17,24	15%
Allemands, Français et Néerlandais	16,67	19,47	14%
Citoyens des autres pays de l'UE-15¹⁷	15,36	17,97	15%
Citoyens des autres pays de l'UE-27¹⁸	13,00	16,40	21%
Européens non UE-27 (y compris Turcs et Russes)	12,25	13,79	11%
Pays du Maghreb	10,71	12,44	14%
Autres Africains	11,03	12,49	12%
Américains du Nord et du Sud	18,44	23,05	20%
Asie et Océanie	13,77	16,22	15%

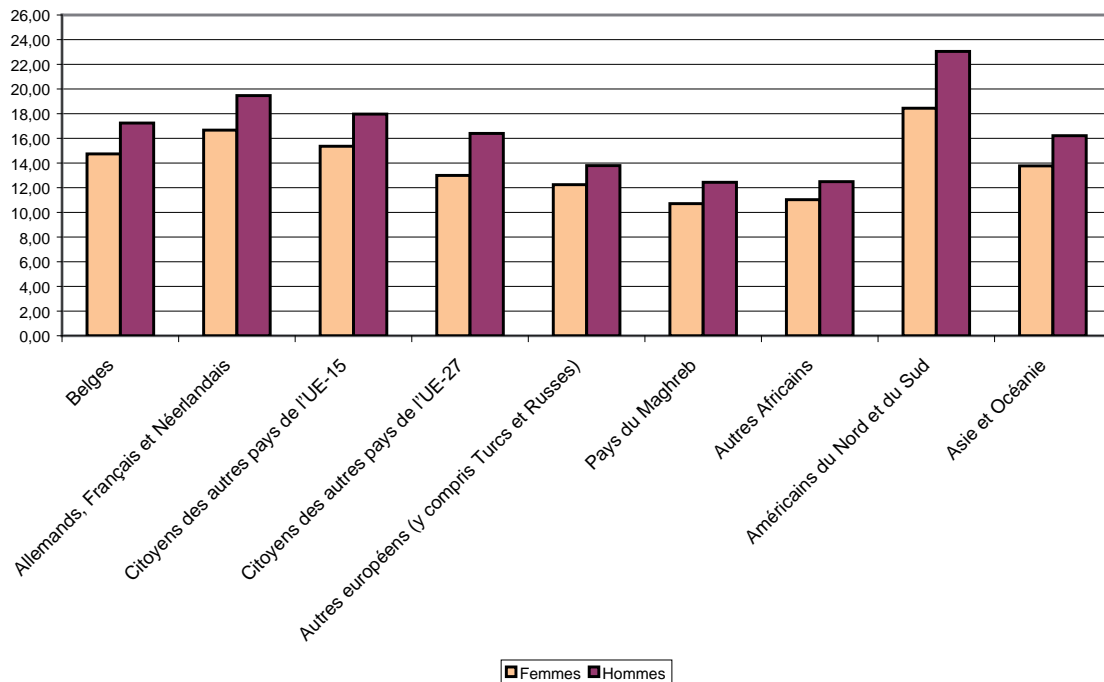
Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

¹⁶ En 2006, les secteurs des soins de santé, de l'enseignement ainsi que le secteur socio-culturel avaient également été étudiés. La comparaison avec les chiffres du rapport 2009 n'est donc pas possible.

¹⁷ C'est-à-dire UE-15 à l'exception de la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas : il s'agit donc de l'Italie, le Luxembourg, l'Irlande, le Royaume-Uni, le Danemark, le Grèce, l'Espagne, le Portugal, la Finlande, la Suède et l'Autriche.

¹⁸ C'est-à-dire les pays de l'UE-27 à l'exception de la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas et des pays de la précédente note : il s'agit donc de l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie, la Slovénie, Chypre, Malte, la Bulgarie et de la Roumanie.

Graphique 29 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) (secteurs NACE C-K) des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon la nationalité en Belgique (2007)



Source: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

Nous remarquons immédiatement que dans certaines catégories de nationalités, les salaires horaires bruts moyens se situent au-dessus de ceux des Belges, tant pour les femmes que pour les hommes. La différence la plus importante se situe au niveau des Nord-Américains et des Sud-Américains, ensuite des Allemands, des Néerlandais et des Français et enfin au niveau des travailleurs originaires des autres « anciens » pays membres de l'UE. Les autres catégories de nationalités gagnent en moyenne moins que les Belges. Les salaires les plus bas sont ceux des travailleurs originaires des pays du Maghreb, suivis par ceux du reste du continent africain. Les salaires des autres Européens sont légèrement supérieurs aux pays précités, tout comme ceux des Turcs et des Russes. En ce qui concerne les femmes issues des autres Etats membres de l'UE-27, leurs salaires sont également relativement bas, et ceux des hommes le sont moins, de sorte que l'écart salarial observé dans cette catégorie monte jusqu'à 21%. Le second plus important écart salarial se retrouve chez les Américains, en raison du salaire moyen très élevé des hommes. Quant aux plus petits écarts salariaux, nous les retrouvons chez les autres Européens et les autres Africains, où le salaire moyen des femmes est légèrement inférieur au salaire moyen des hommes.

Outre l'écart salarial entre les femmes et les hommes pour les différentes nationalités représentées dans notre pays, nous pouvons également étudier le retard salarial de ces nationalités par rapport aux femmes et aux hommes belges. Le tableau 22 présente ces écarts salariaux par nationalité. L'écart salarial est négatif pour les catégories qui perçoivent un salaire horaire moyen plus élevé que les belges.

Tableau 22 : Différence (en euros) et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (secteurs NACE C-K) (2007)¹⁹

	Femmes		Hommes	
	Différence salariale par rapport aux femmes belges	Ecart salarial par rapport aux femmes belges	Différence salariale par rapport aux hommes belges	Ecart salarial par rapport aux hommes belges
Allemands, Français et Néerlandais	-1,93	-13%	-2,23	-13%
Citoyens des autres pays de l'UE 15²⁰	-0,62	-4%	-0,73	-4%
Citoyens des autres pays de l'UE 27²¹	1,74	12%	0,84	5%
Autres Européens	2,49	17%	3,45	20%
Pays du Maghreb	4,03	27%	4,80	28%
Autres pays africains	3,71	25%	4,75	28%
Américains du Nord et du Sud	-3,70	-25%	-5,81	-34%
Asie et Océanie	0,97	7%	1,02	6%

Sources: DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Registre national

Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et des pays européens ne faisant pas partie de l'UE-27 (y compris la Turquie et la Fédération de Russie) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges. A l'exception des femmes issues des nouveaux Etats membres de l'UE, le retard des femmes, exprimé en pourcentage, est aussi important ou légèrement plus petit que celui des hommes. Cela n'empêche pas que les femmes de cette catégorie gagnent toujours moins que les hommes. Les femmes issues des pays du Maghreb sont les moins bien loties: elles ne gagnent en moyenne que 10,71 euros par heure.

Pour les nationalités qui gagnent en moyenne plus que les Belges (ici avec un écart salarial négatif), l'avance des femmes est comparable à celle des hommes, à l'exception des Américains. Les femmes américaines gagnent en moyenne 25% de plus que les femmes belges, pour les hommes américains, cette avance va jusqu'à 34%.

¹⁹ Pour les femmes avec d'autres nationalités, nous prenons comme point de référence le salaire horaire brut moyen des femmes belges. En vue de l'élimination de tous les écarts salariaux de genre, le point de référence devrait en principe être ici aussi le salaire horaire brut des hommes belges. Nous n'avons pas opté pour cette possibilité, afin d'illustrer le double retard.

²⁰ C'est-à-dire UE-15 à l'exception de la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas : il s'agit donc de l'Italie, le Luxembourg, l'Irlande, le Royaume-Uni, le Danemark, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, la Finlande, la Suède et l'Autriche.

²¹ C'est-à-dire les pays de l'UE-27 à l'exception de la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas et des pays de la précédente note : il s'agit donc de l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie, la Slovaquie, Chypre, Malte, la Bulgarie et de la Roumanie.

III. Décomposition de l'écart salarial

INDICATEUR 6

Les indicateurs 1 à 5 sont de nature descriptive : ils reflètent la façon dont l'écart salarial varie en fonction de certaines caractéristiques (l'âge, la formation, le secteur, la composition du ménage et la nationalité). L'indicateur 6 étudie le rapport entre l'écart salarial et ces variables. Au moyen d'une méthode économétrique, l'écart salarial est réparti en différentes composantes; et permet de voir dans quelle mesure la variation dans les salaires entre les femmes et les hommes peut être attribuée à un certain nombre de facteurs connus.

Ainsi, l'écart salarial se compose d'une partie expliquée et d'une partie inexpliquée. La partie expliquée reproduit la forte influence des différentes caractéristiques de la position des hommes et des femmes sur le marché du travail telle qu'une forte présence des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs ou une moins grande ancienneté des femmes sur le marché du travail. Il s'agit de différences qui peuvent être constatées objectivement. Cependant, cela ne signifie pas qu'elles puissent être légitimes : si les jeunes filles sont systématiquement orientées vers des formations présentant moins d'opportunités de travail, si les femmes n'ont parfois pas d'autres choix que de travailler à temps partiel ou dans certains secteurs moins attrayants, ceci peut expliquer l'écart salarial mais cela ne le rend pas légitime pour autant. La partie inexpliquée est ce qui reste de l'écart salarial : même en ayant les mêmes caractéristiques que les hommes, les femmes gagnent moins. C'est-à-dire qu'une femme ayant la même ancienneté, le même âge, travaillant dans le même secteur avec la même profession et le même niveau de diplôme qu'un homme gagnera en moyenne moins que celui-ci. Mais une remarque s'impose ici aussi. Ainsi, il apparaît qu'un diplôme universitaire par exemple est moins rentable pour les femmes. Néanmoins, tant que nous ne savons pas si cela dépend de la différence de diplôme (ingénieur ou historien) ou si c'est au contraire la conséquence d'une discrimination évidente, il est difficile de se prononcer plus sur ce sujet. La partie inexpliquée de l'écart salarial se compose donc de deux facteurs : ce qui n'est pas encore expliqué (principalement en raison du manque de données relatives à certaines caractéristiques) et ce qui est inexplicable.

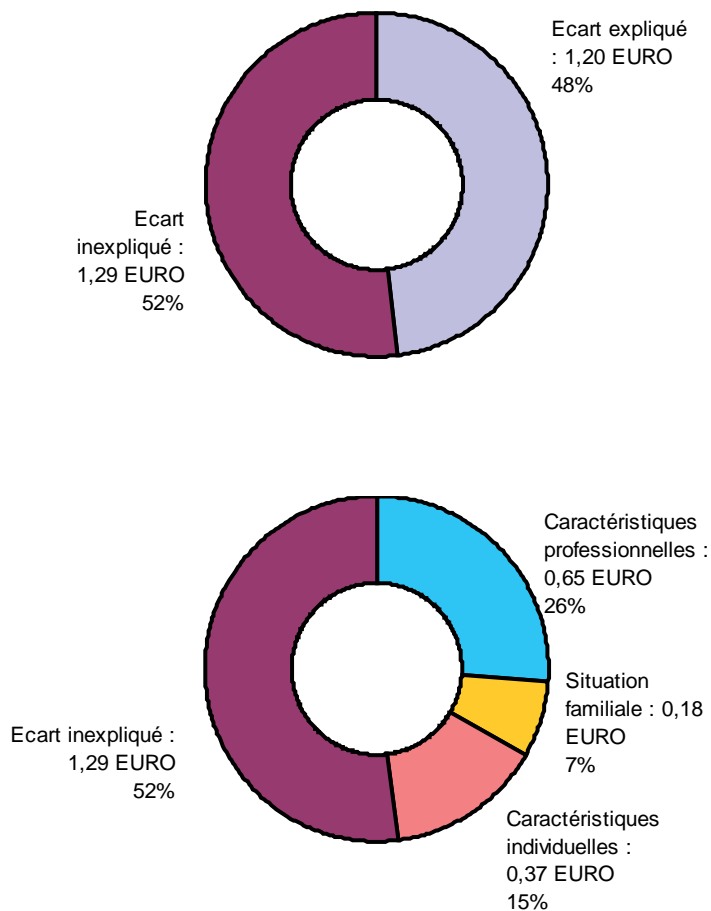
Le modèle traditionnellement utilisé pour la décomposition de l'écart salarial est la décomposition Oaxaca-Blinder. Des estimations du salaire des femmes et des hommes sont établies sur base des variables connues. Les deux estimations de salaires sont ensuite comparées afin d'étudier la différence. Nous utilisons dans ce rapport la décomposition Oaxaca-Blinder parce qu'elle a été reprise dans la liste d'indicateurs approuvée par le Conseil de l'Union européenne en 2001. Il existe cependant d'autres modèles explicatifs permettant d'analyser l'écart salarial.

Les résultats de l'indicateur 6 pour 2007 sont similaires à ceux de 2005 et 2006 mais pas totalement comparables car le modèle de décomposition a été appliqué, en 2006, pour les secteurs C-K, M, N et O tandis que les données de ce rapport ne portent que sur les secteurs C à K. De plus, une variable supplémentaire a été intégrée à la décomposition à savoir la nationalité. Cependant, les paramètres statistiques permettant de tester la fiabilité de l'analyse confirment la valeur du modèle.²²

Les résultats de la décomposition indiquent que 48% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des douze facteurs définis. 52% ne peuvent par conséquent pas être expliqués. Par rapport aux précédents résultats, la partie expliquée a augmenté en passant de 46% à 48% en raison de la prise en compte d'un facteur supplémentaire.

²² Le modèle ainsi que toutes les variables qui y sont reprises ont une signification sur le plan statistique; la majorité avec une valeur p inférieure à 0,0001. Le coefficient de détermination est de 55,6% pour les femmes et de 52,3% pour les hommes.

Graphique 30 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2007)



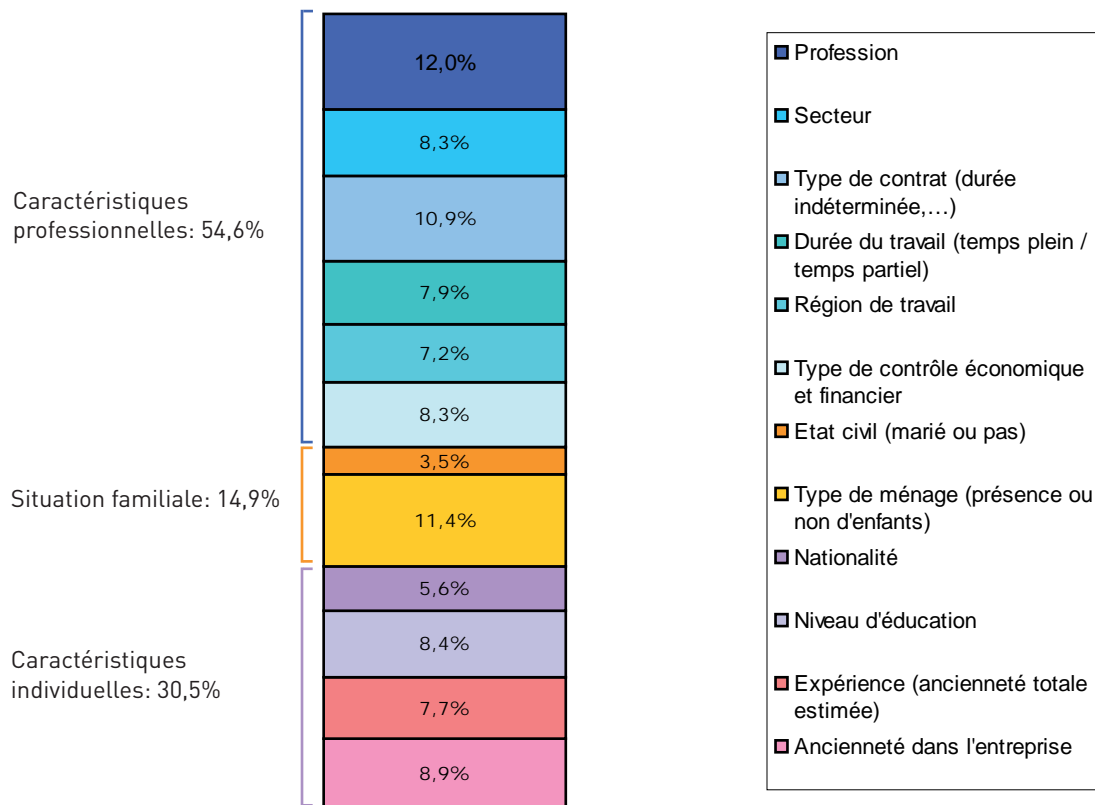
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

« Expliquée » signifie, comme développé plus haut, expliquée sur base des variables repris dans le modèle. Et ces variables sont nombreuses. La plupart des facteurs 'objectifs' invoqués pour expliquer les différences de salaires entre les femmes et les hommes sont en effet repris dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Afin de pouvoir mener une politique ciblée, il est en effet important de connaître les causes du problème. La plupart des variables reprises ici ont déjà été abordées dans le rapport.

La partie expliquée de l'écart salarial, qui est de 48%, peut à son tour être subdivisée : 27% peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 15% à des caractéristiques individuelles et 7% à la situation familiale.

La partie expliquée est analysée en détails dans le graphique ci-dessous.

Graphique 31 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée (2007)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Presque 55% de la partie expliquée peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail et qui peuvent être repris au sens large sous le dénominateur « ségrégation ». La profession explique 12% de l'écart salarial expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 11% et le secteur 8%. L'image est complétée par le fait de travailler ou non à temps plein, la région où est exercé l'emploi et la forme de contrôle économique et financier. Cette dernière variable indique s'il existe une forme de participation des autorités dans l'entreprise et si oui, dans quelle mesure.

La situation familiale compte pour 15% de l'écart salarial expliqué. C'est surtout le fait d'avoir ou non des enfants qui a de l'importance (pour 11,4%). Bien que ce ne soit pas là un résultat surprenant, – tout cela est en effet lié à la difficulté de combiner vie professionnelle et vie familiale – cette donnée reste un défi pour la politique.

Enfin, 30,5% de la partie expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience, l'ancienneté dans l'entreprise et la nationalité. Il est intéressant de noter que près de 6% de la partie expliquée est attribuée au fait d'avoir une nationalité étrangère. Si nous convertissons cela en différence au niveau du salaire horaire brut moyen, il s'agit de 37 eurocents. Ces résultats montrent qu'il faut briser les choix d'étude stéréotypés, lutter contre les discriminations ethniques et accorder une attention particulière au manque de stabilité et à l'interruption de la carrière.

Résumé

I. Ecart salarial général

Ce rapport a été élaboré en fonction du développement des indicateurs. Nous partons ici des chiffres plus généraux, pour aborder ensuite les détails, en renvoyant à chaque fois aux tableaux concernés.

Quelle est l'importance de l'écart salarial?

1. Pour 2007, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus s'élève à 11%. (tableau 10)
2. Pour 2007, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus est de 24%. L'effet du travail à temps partiel apparaît dans sa totalité dans les salaires annuels. (tableau 11)
3. Le fait de ventiler par statut l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel met en lumière d'importantes différences. Pour les ouvriers issus du secteur privé, l'écart salarial s'élève à 18%, pour les employés à 26%. L'écart salarial est de 6% pour les contractuels du secteur public et de -1% pour les fonctionnaires statutaires. (tableau 10)
4. Calculé sur base des salaires annuels, ce chiffre s'élève à 37% pour les ouvriers et les employés. A la fin de l'année, les fonctionnaires contractuels et statutaires sont confrontés à un écart salarial s'élevant respectivement à 18% et 11%. Le fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel a donc un gros impact sur les différences salariales moyennes. (tableau 11)
5. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein est de 12%. Jusqu'en 2007, c'était l'indicateur officiel de l'écart salarial. (tableau 1)
6. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 23%. C'est l'indicateur de l'equal pay day. (tableau 6)
7. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. Les femmes ont moins d'opportunités de bénéficier de ces avantages et lorsque c'est le cas les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 13,3% des travailleurs féminins et à 15,9% des travailleurs masculins. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne pour les femmes 45,74% moins élevés que pour les hommes. La différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail se situe en moyenne à hauteur de 28,24% au détriment des femmes. Seulement une petite partie des travailleurs reçoit des avantages extra-légaux sous la forme de participation dans le capital de l'entreprise et les hommes ont une probabilité deux fois plus élevée de bénéficier de ces avantages (0,73% pour les hommes contre 0,31% pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 48% à ceux des hommes. (tableau 4)

L'écart salarial diminue-t-il?

8. Par rapport à l'année précédente, aucune diminution évidente de l'écart salarial n'est perceptible dans les données d'enquête de 2007. Ces données confirment cependant l'évolution constatée en 2006.
9. Une tendance évidente à la baisse est observable sur le long terme. Sur 40 ans, l'écart salarial dans l'industrie a diminué de moitié. A court terme, la diminution est très limitée mais relativement constante – à l'exception de l'année 2007

L'écart salarial global

10. En 2007, 45,92% des travailleurs étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 41,25% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 37,52% de la masse salariale (95.974.263.404 euros).
11. Sur base de leur proportion parmi les travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 8,056 milliards d'euros de plus en 2007. Et 3,576 milliards d'euros sur base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés – donc en tenant compte du fait que les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel.
12. En 2007, la part des femmes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale est légèrement plus élevée qu'en 2005, une tendance également observée au cours des années précédentes. Nous constatons cependant que les montants de l'écart salarial global, en tenant compte de l'évolution des prix, sont du même ordre de grandeur, ou augmentent même légèrement.
13. Parmi les femmes qui travaillent à temps plein, trois sur dix gagnent moins de 2.000 euros bruts par mois, alors qu'elles étaient encore quatre sur dix en 2006. Chez les hommes, c'est le cas pour trois hommes sur vingt seulement. Une femme sur deux gagne moins de 2.250 euros bruts par mois alors que ce n'est le cas que pour deux hommes sur cinq. (tableau 13)
14. Plus de 6% des hommes travaillant à temps plein gagnent plus de 5000 euros bruts par mois, alors que seules 3% des femmes touchent un tel salaire. (tableau 13)

II. Facteurs

Travail à temps partiel

15. Seuls 10,5% des salariées à temps partiel et 8,8% des salariés à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. (tableau 14)
16. Une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 21% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 11% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 8% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.
17. Une salariée active à temps partiel gagne 18% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel. (tableau 15)

Age

18. L'écart salarial augmente avec l'âge. Chez les salariés actifs à temps plein, l'écart salarial est de 19% chez les plus de 55 ans et de 11% pour la tranche d'âge des 45-54 ans. Pour les travailleurs à temps partiel, il est de 20% pour la tranche d'âge la plus âgée, et de 14% pour la seconde tranche la plus âgée.
19. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi augmente elle aussi avec l'âge.

Niveau de formation

20. L'écart salarial est plus élevé chez les personnes hautement diplômées: 21% chez les salariés hautement diplômés travaillant à temps plein et à temps partiel.
21. Le taux d'emploi des femmes et des hommes augmente avec le niveau de formation. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi diminue à mesure que le niveau de formation augmente.

Ségrégation

22. Contrairement aux années précédentes, nous retrouvons l'écart salarial le plus important dans le secteur des transports aériens. La suite du top 5 est cependant composé des mêmes secteurs que l'an passé. (tableau 16)
23. Les autres secteurs où nous observons un important écart salarial sont ceux de la production et de la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude, de l'habillement et des fourrures, de la fabrication de machines de bureau et de matériel informatique et des auxiliaires financiers. (tableau 16)
24. Seuls la métallurgie et le secteur de la fabrication d'autres matériels de transport comptent proportionnellement plus de femmes dans le management que dans le secteur même. Il persiste cependant toujours un écart salarial s'élevant respectivement à 4% et 5%. (tableau 16)
25. C'est parmi les dirigeants que l'écart salarial est le plus important, à savoir 34%. Seuls 22% de ces dirigeants sont des femmes. (tableau 18)
26. Pour ce qui est des personnes exerçant des « professions intellectuelles et scientifiques » p.e. les juristes, les scientifiques sociaux, les artistes) et travaillant comme salariés, l'écart salarial s'élève à 21%. (tableau 18)
27. Pour l'industrie et les services marchands, les salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes augmentent en fonction de la taille de l'entreprise. L'écart salarial augmente également avec le nombre de travailleurs dans l'entreprise, à l'exception des entreprises d'au moins 1.000 personnes, où la différence de salaire est inférieure à des sociétés employant entre 500 et 999 travailleurs.

Etat civil et composition de famille

28. L'état civil a surtout une influence sur le salaire des hommes. Le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires était de 15,07 euros en 2007, contre 18,82 euros pour les hommes mariés. La différence d'âge moyen n'explique que partiellement cet écart.
29. Le taux d'emploi des hommes est pour chaque état civil supérieur à celui des femmes, et cette différence est encore plus prononcée dans le cadre du mariage.
30. Les diverses influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes font que la différence salariale est très grande pour les personnes mariées (15%) et relativement faible pour les célibataires (3%).
31. Le fait d'avoir un(e) partenaire joue un rôle important chez les hommes : les hommes vivant avec un(e) partenaire ont un salaire plus élevé que ceux qui vivent seuls. La présence ou non d'enfant(s) joue à peine un rôle pour les hommes.
32. Pour les femmes, le fait d'avoir un(e) partenaire n'influence presque pas le salaire. Par contre, le fait d'avoir des enfants crée bel et bien une différence : les femmes avec enfant(s) ont un salaire horaire moyen plus faible que les femmes sans enfant.
33. L'impact de ces différents facteurs fait qu'en fin de compte, l'écart salarial est faible pour les personnes seules sans enfant, moyen pour les personnes seules avec enfant(s) et élevé pour les couples (tant avec que sans enfant).

Nationalité

34. Pour les hommes, il n'y a aucune différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE au niveau du taux d'emploi. Dans les deux cas, le taux d'emploi est de 69%. Pour les femmes, il y a une différence : alors que le taux d'emploi est de 57% chez les femmes belges, il s'élève à 52% pour les femmes des autres pays membres de l'UE.
35. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors Union Européenne, le taux d'emploi descend à 52% pour les hommes et à 25% pour les femmes. Ceci signifie que seuls la moitié des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne ont un travail en Belgique.

36. Les femmes de nationalité hors UE n'ont pas la moitié des chances d'être au travail qu'ont les hommes de cette même catégorie. De la même manière, les femmes allochtones n'ont pas non plus la moitié des chances d'être au travail que les femmes belges, ou les femmes provenant des autres pays de l'UE. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par "l'écart ethnique".
37. Les Allemands, les Français et les Néerlandais, ainsi que les Américains, qui travaillent en Belgique gagnent en moyenne plus que les Belges ; il semble s'agir d'emplois bien rémunérés, surtout pour les hommes. Pour ces catégories de nationalité, il existe un écart salarial de respectivement 14% et 20%. (tableau 21)
38. Les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes sont les plus faibles pour les travailleurs des pays du Maghreb et du reste de l'Afrique. Dans ces catégories, les femmes gagnent encore 11 à 12% de moins que les hommes. (tableau 21)
39. Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et les Européens des pays ne faisant pas partie de l'UE 27 (y compris les Turcs et les Russes) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges. (tableau 22)

III. Le poids relatif de ces facteurs

40. 48% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 52% ne peuvent être expliqués.
41. Dans la partie expliquée, 55% peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La profession explique 12% de l'écart salarial expliqué et le secteur 8%.
42. La situation familiale semble expliquer 15% de l'écart salarial expliqué. C'est surtout le fait d'avoir ou non des enfants qui a de l'importance.
43. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 31% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise et la nationalité.

Recommandations politiques

Ce quatrième rapport sur l'écart salarial montre que la différence salariale entre les femmes et les hommes dans notre pays a légèrement diminué. Cette nouvelle positive ne peut cependant pas cacher le fait qu'il s'agit d'un problème structurel fondé sur des causes très diverses. C'est pourquoi une politique axée sur la réduction de l'écart salarial est par définition un travail de longue haleine, où les autorités et les partenaires sociaux doivent prendre leurs responsabilités à différents niveaux.

L'an dernier, notre rapport proposait un certain nombre de pistes concrètes visant à réduire l'écart salarial. Ces recommandations formulées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sont toujours valables aujourd'hui et peuvent être résumées comme suit :

1. Il faut contrôler, et si nécessaire adapter, la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et les entreprises.
2. Il faut combattre les choix d'études stéréotypés, en stimulant entre autres dès le plus jeune âge la conscientisation à l'égalité fondamentale des femmes et des hommes dans l'enseignement.
3. Les services de placement professionnel (VDAB, Forem, Actiris, ADG) doivent veiller à ce que toutes les mesures qu'ils développent s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes.
4. Ces organismes doivent également veiller à ce que les postes vacants soient proposés tant aux femmes qu'aux hommes.
5. Il faut éliminer les obstacles qui empêchent l'accès au marché du travail.
6. Dans ce cadre, il faut aussi s'attaquer au piège du chômage, notamment pour les partenaires des personnes qui vivent d'un revenu de remplacement.
7. Il est nécessaire de prolonger le congé parental, qui doit par ailleurs être mieux réparti entre les deux partenaires.
8. Une garderie abordable de qualité doit devenir un droit.
9. En vue de briser le plafond de verre, il faut prendre des mesures visant à garantir une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration et les directions des institutions publiques, des organisations sociales et des entreprises.
10. Les propositions de formation, dans et en dehors de l'entreprise, doivent être équitables pour les femmes et les hommes.
11. Il est nécessaire de développer la sensibilisation relative à la mise en oeuvre et aux possibilités de négociations salariales individuelles, et ce tant auprès des employés que des employeurs, hommes ou femmes.
12. Les femmes peu scolarisées ou allochtones, les mères isolées,... sont confrontées à un double retard sur le marché du travail. Les mesures visant à éliminer le retard de ces groupes vulnérables sont donc d'un intérêt primordial et il faut également veiller au « gender mainstreaming » de la politique.
13. Il faut renforcer divers instruments statistiques visant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial.

Cet automne, les partenaires sociaux négocieront une nouvelle fois un accord interprofessionnel. La Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances a émis le souhait que cet accord soit le commencement d'un plan pluriannuel visant à s'attaquer à l'écart salarial via une révision des classifications de fonctions à la base de la détermination du salaire dans les secteurs. Il est demandé aux partenaires de garantir, d'ici 2016, la neutralité sexuelle des classifications dans l'ensemble des secteurs et de réduire ainsi l'écart salarial. Nous comptons sur les partenaires sociaux pour relever le défi et partager les ambitions de la Ministre. Le fait que l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés soit également mise sur la table offre une opportunité supplémentaire. Afin d'éliminer également à terme cette distinction tout à fait dépassée dans la construction du salaire, il sera en effet nécessaire de restructurer de façon approfondie les classifications de fonctions et les barèmes salariaux qui y sont liés. Il va de soi que la perspective de genre doit être ancrée au cœur de ce débat.

Les autorités pourraient confirmer les efforts des partenaires sociaux en développant un plan commun, tous niveaux politiques confondus, afin d'éliminer progressivement la ségrégation en place sur le marché du travail. La combinaison entre un accord interprofessionnel solide et un engagement commun explicite des autorités fédérales, des régions et des communautés montrerait de façon évidente que notre pays souhaite jouer avec conviction un rôle de pionnier dans l'approche de l'écart salarial – au moment où notre pays va assurer la présidence de l'Union européenne, et veut donc à nouveau mettre l'écart salarial tout en haut de l'Agenda européen.

Enfin, nous voulons une fois encore réclamer une certaine attention pour la nécessité de disposer de données suffisantes afin de dresser un aperçu des différences salariales et de pouvoir ainsi les combattre efficacement. A cet effet, il est tout à fait souhaitable d'introduire (à nouveau) une ventilation selon le sexe dans différentes rubriques du bilan social. Ceci est notamment valable pour la rubrique « montant des avantages extra-légaux ». Car dresser un aperçu de ces avantages, qui constituent dans de nombreux cas une part importante de la rémunération totale, reste en effet un point problématique. Les données fiscales mentionnées dans ce rapport en montrent pourtant la pertinence. Les enquêtes nationales existantes ne peuvent offrir aucune réponse en la matière. Les rapports sur l'égalité des chances que les entreprises doivent rédiger peuvent fournir des informations au niveau de l'entreprise, mais ils se prêtent difficilement à un traitement systématique, de sorte qu'ils ne peuvent combler les lacunes observées sur le plan statistique.

Une fois de plus, ce rapport n'aurait pas été possible sans la contribution active et compétente de la Direction générale Statistique et Information économique du SPF Economie et du Bureau fédéral du Plan. L'instrument de base reste l'incomparable Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Le fait que cette enquête soit organisée chaque année en Belgique offre une plus-value importante pour l'analyse de l'écart salarial – et pas uniquement pour cela. Nous regrettons cependant la décision de ne reprendre que tous les quatre ans seulement les secteurs M, N, O (l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel) de la classification Nace Rev.1 dans cette enquête. Comme l'a montré le rapport de l'an dernier, les données relatives à ces secteurs, qui emploient proportionnellement plus de femmes, offrent en effet une grande plus-value.

Lexique

DGSIE : Direction générale Statistique et Information économique du SPF Economie, anciennement Institut national de Statistique. Site Internet : www.statbel.fgov.be.

Ecart salarial : différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes, exprimée en pourcentage du salaire masculin, appelé aussi écart salarial de genre.

Echantillon : sélection aléatoire d'une partie de la population étudiée pour effectuer une enquête. En général, les données sont plus fiables si une plus grande partie de la population est interrogée.

Enquête sur la structure et la répartition des salaires (SES) : enquête sur les salaires, organisée chaque année par la DGSIE auprès d'un grand nombre d'entreprises belges. Jusqu'en 2005, l'enquête n'était menée que dans les secteurs C-K de la classification NACE, donc uniquement dans l'industrie et dans les services de marché. A partir de 2006, les secteurs des soins de santé, de l'enseignement et du socioculturel sont inclus dans l'enquête tous les quatre ans. Pour ces années (2006, 2010,...), la même enquête est organisée dans tous les pays européens.

Enquête sur les forces de travail (EFT) : enquête continue menée par la DGSIE auprès des ménages belges. L'enquête porte sur les données relatives à l'emploi, le chômage et l'inactivité et fait partie de la European Labour Force Survey (LFS) d'Eurostat.

Eurostat : bureau européen de statistiques qui a pour mission d'harmoniser les systèmes statistiques nationaux et d'élaborer des statistiques au niveau européen

EU-SILC : l'enquête SILC harmonisée au niveau européen

Indicateur : instrument permettant d'exprimer un phénomène donné en chiffres. Au niveau européen, des accords ont été conclus au sujet des indicateurs afin d'obtenir des données comparables.

Nomenclature ISCO : système international de classification des professions (International Standard Classification of Occupations). On peut affiner la classification en incorporant un plus grand nombre de codes chiffrés. Prenons, par exemple, le code 2 : il concerne le personnel scientifique, le code 23 est une sous-catégorie qui concerne le corps enseignant, le code 231 concerne les professeurs d'université et les professeurs de l'enseignement supérieur non universitaire, le 232 les professeurs de l'enseignement secondaire, etc. (cf. annexe 2).

Médiane : valeur se trouvant au milieu d'une série de nombres. La médiane est parfois utilisée comme alternative pour la moyenne car elle est moins sensible aux valeurs extrêmes.

Nomenclature NACE : système international de classification des secteurs. Depuis 2008, une nouvelle nomenclature NACE, intitulée 'NACE Rev. 2' est utilisée. Pour signaler cette distinction, nous utilisons ici la dénomination 'NACE Rev. 1.1'. Il s'agit donc de la classification NACE qui était en vigueur en 2007 et qui est encore assez fréquemment utilisée actuellement. (cf. annexe 1)

ONSS (Office national de sécurité sociale) : organisme qui gère les cotisations de sécurité sociale des travailleurs et des employeurs et qui, de ce fait, dispose de données statistiques sur les salaires.

ONSSAPL (Office nationale de sécurité sociale des administrations provinciales et locales): organisme qui gère les cotisations de sécurité sociale des services provinciaux et locaux et qui, de ce fait, dispose de données statistiques sur les salaires.

Panel Démographie Familiale (PSBH) : panel organisé auprès des ménages, enquête qui a précédé l'enquête SILC.

Percentile : point dans une série ordonnée qui indique un centième. Lorsque l'on classe, par exemple, tous les salaires du plus bas vers le plus élevé, le premier percentile correspond au salaire par rapport auquel 1% des travailleurs ont un salaire inférieur et 99% un salaire supérieur. Dans le présent rapport, on utilise le 5ème percentile : 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85ème percentile est alors le salaire par rapport auquel 85% des travailleurs ont un salaire inférieur et 15% un salaire supérieur. La médiane est le 50ème percentile, soit précisément la valeur centrale.

Plafond de verre : accès difficile des femmes aux fonctions supérieures, opportunités de promotion réduites pour les femmes.

Ségrégation : phénomène qui subdivise le marché du travail en différentes parties entre lesquelles le passage n'est pas toujours simple. La ségrégation horizontale renvoie à la subdivision en secteurs et en professions, la ségrégation verticale à la répartition en différents niveaux.

SES (Structure of Earnings Survey) : dénomination anglaise de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

SILC (Statistics on Income and Living Conditions) : enquête concernant les revenus et la pauvreté, organisée annuellement par la DGSIE auprès des ménages belges. La même enquête est organisée chaque année dans tous les pays européens.

Taux d'activité : pourcentage de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) qui se présente sur le marché du travail et qui a un emploi ou cherche un emploi.

Taux d'emploi : pourcentage de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) qui a effectivement du travail.

Liste des tableaux

Tableau 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2002-2007)	10
Tableau 2 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2002-2007)	11
Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2002-2007)	12
Tableau 4 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages et montant moyen de ces avantages (2006).....	13
Tableau 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2002-2007).....	14
Tableau 6 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2002-2007).....	15
Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus et dans celles moins de 10 travailleurs (secteurs C-K,M,N & O) (2002-2007)	17
Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus et dans celles moins de 10 travailleurs (secteurs C à K et MNO) (2002-2007).....	18
Tableau 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les secteurs C à K, C-K,M,N & O et A à O) (2002-2007)	19
Tableau 10 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel et écart salarial selon le statut (2007)	20
Tableau 11 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2007)	21
Tableau 12 : Evolution de l'écart salarial des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut .. (2002-2007).....	22
Tableau 13 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein dans les secteurs NACE C-K et dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs (2006 et 2007).....	30
Tableau 14 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2007)	34
Tableau 15 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2007)	36
Tableau 16 : Aperçu des secteurs C-K de la nomenclature NACE selon l'étendue de l'écart salarial.....	44
Tableau 17 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) (2007), écart salarial (2007) et écart salarial moyen (2002-2007) par commission paritaire	50
Tableau 18 : Aperçu des catégories de métiers de la nomenclature ISCO	54
Tableau 19 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial selon la taille des entreprises (nombre de travailleurs) de 10 travailleurs ou plus (2007).....	56
Tableau 20 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et le pays de naissance (2007).....	62
Tableau 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial selon la nationalité chez les travailleurs à temps plein et à temps partiel en Belgique (secteurs NACE C-K) (2007)	63
Tableau 22 : Différence (en euros) et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (secteurs NACE C-K) (2007).....	65

Liste des graphiques

Graphique 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2007)	10
Graphique 2 : Ecart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2007).....	21
Graphique 3 : Ecart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2007).....	22
Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des employés à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1972-2007)	23
Graphique 5 : Ecart salarial basé sur les salaires mensuels bruts moyens des employés à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1972-2007).....	24
Graphique 6 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1960-2007)	24
Graphique 7 : Ecart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des ouvriers à temps plein et à .. temps partiel de l'industrie (1960-2007)	25
Graphique 8 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2007)	26
Graphique 9 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables rémunérés (2007)	26
Graphique 10 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés (2007)	27
Graphique 11 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés, dans le total des jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale totale (2007)	27
Graphique 12 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein dans les secteurs NACE C-K et dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs (2007)	29
Graphique 13 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2007)	35
Graphique 14 : Ecart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel (2007).....	35
Graphique 15 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2007).....	36
Graphique 16 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans les secteurs NACE C-K (2007)	37
Graphique 17 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge des hommes et des femmes travaillant à temps partiel dans les secteurs NACE C-K (2007)	38
Graphique 18 : Ecart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté dans les secteurs NACE C-K . (2007)	39
Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2007)	40
Graphique 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des hommes et des femmes travaillant à temps plein selon le niveau de formation (2007)	41
Graphique 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des hommes et des femmes travaillant à temps partiel selon le niveau de formation (2007)	42
Graphique 22 : Salaires mensuels moyens bruts (en euros) des hommes et des femmes travaillant à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2007)	57
Graphique 23 : Salaire horaire brut moyen selon l'état civil (en euros) (2007).....	58
Graphique 24 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2007)	59
Graphique 25 : Ecart salarial selon l'état civil (2007)	60
Graphique 26 : Salaire horaire brut moyen selon le type de famille (2007).....	60
Graphique 27 : Ecart salarial selon le type de famille (2007).....	61

Graphique 28 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2007)	62
Graphique 29 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) (secteurs NACE C-K) des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon la nationalité en Belgique (2007)	64
Graphique 30 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2007)	68
Graphique 31 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée (2007).....	69

Annexe 1 :

Nomenclature NACE Rev. 1.1

Code lettre	Code chiffre	Secteur
A		Agriculture, chasse et sylviculture
B		Pêche
C		Industries extractives
	14	Autres industries extractives
		Industrie manufacturière
	15	Industries alimentaires
	16	Industrie du tabac
	17	Industrie textile
	18	Industrie de l'habillement et des fourrures
	19	Industrie du cuir et de la chaussure
	20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie
	21	Industrie du papier et du carton
	22	Edition, imprimerie, reproduction
	23	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires
	24	Industrie chimique
	25	Industrie de caoutchouc et des plastiques
D	26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
	27	Métallurgie
	28	Travail des métaux
	29	Fabrication de machines et équipements
	30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique
	31	Fabrication de machines et appareils électriques
	32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication
	33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie
	34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
	35	Fabrication d'autres matériels de transport
	36	Fabrication de meubles; industries diverses
	37	Récupération de matières recyclables
		Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
E	40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
	41	Captage, épuration et distribution d'eau
F	45	Construction

		Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques
G	50	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles ; commerce de détails de carburants
	51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles
	52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles
H	55	Hôtels et restaurants
		Transports, entreposage et communications
I	60	Transports terrestres
	61	Transports par eau
	62	Transports aériens
	63	Services auxiliaires des transports
	64	Postes et télécommunications
		Activités financières
J	65	Intermédiation financière
	66	Assurance
	67	Auxiliaires financiers
		Immobilier, location et services aux entreprises
K	70	Activités immobilières
	71	Location sans opérateur
	72	Activités informatiques
	73	Recherche et développement
	74	Autres services fournis aux entreprises
L		Administration publique
M	80	Education
N	85	Santé et action sociale
		Services collectifs, sociaux et personnels
O	90	Assainissement, voirie et gestion des déchets
	91	Activités associatives diverses
	92	Activités récréatives, culturelles et sportives
	93	Autres services
P		Services domestiques
Q		Organismes extra-territoriaux

Annexe 2 :

Nomenclature ISCO

ISCO	Profession
12	Directeurs et cadres de direction spécialisés
13	Dirigeants en général
21	Ingénieurs des sciences physiques et mathématiques
22	Spécialistes des sciences de la vie et des professions de la santé
23	Professeurs des enseignements secondaire et supérieur
24	professions intellectuelles et scientifiques (p.e. juristes, sciences sociales, artistes)
31	Techniciens
32	Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé
33	Professions intermédiaires de l'enseignement
34	Autres professions intermédiaires
41	Employés de bureau
42	Employés en contact direct avec la clientèle
51	Personnel des services directs aux particuliers
52	Modèles, vendeurs et démonstrateurs
71	Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment
72	Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie et de l'électricité
73	Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art et de l'imprimerie
74	Autres artisans et ouvriers
81	Conducteurs d'installations fixes
82	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage
83	Conducteurs de véhicules et de machines mobiles
91	Ouvriers non qualifiés du commerce et des services
93	Manœuvres et manutentionnaires des mines, de la construction, des industries manufacturières et des transports

Annexe 3 :

Liste des commissions paritaires

	Ouvriers
100	CP auxiliaire pour ouvriers
109	Industrie de l'habillement et de la confection
111	Constructions métalliques, mécaniques et électriques
112	Entreprises de garage
115	Industrie verrière
116	Industrie chimique
117	Industrie et commerce du pétrole
118	Industrie alimentaire
119	Commerce alimentaire
120	Industrie textile et bonneterie
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection
124	Construction
126	Ameublement et industrie transformatrice du bois
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux
136	Transformation du papier et du carton
140	Transport et logistique
149	Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques
149.04	Sous-commission paritaire pour le commerce du métal
302	Industrie hôtelière
306	Entreprises d'assurances
310	Banques
311	Grandes entreprises de vente au détail
	Employés
200	CP auxiliaire pour employés
201	Commerce de détail indépendant
202	Employés du commerce de détail alimentaire
207	Employés de l'industrie chimique
209	Employés des fabrications métallurgiques
210	Employés de la sidérurgie
211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole
214	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie
215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
218	Commission paritaire nationale pour employés
220	Employés de l'industrie alimentaire

221	Employés de l'industrie papetière
222	Employés de la transformation du papier et du carton
226	Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes
302	Industrie hôtelière
306	Entreprises d'assurances
307	Entreprises de courtage et agences d'assurances
310	Banques
311	Grandes entreprises de vente au détail
315.02	Sous-commission paritaire des compagnies aériennes



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 (local 2031)
1070 Bruxelles
Tél.: 02/ 233 42 65
Fax.: 02/ 233 40 32
e-mail: egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
site web: www.iefh.belgium.be